

**ANALISIS HUKUM ISLAM TENTANG PENETAPAN  
UPAH DIBAWAH UMR**

(Studi pada Sodaqo Permata Mart Bekasi)

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas Dan Melengkapi Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam Ilmu Syariah**



**Pembimbing I : Dr. H. A. Khumedi Ja;far, S.Ag., M.H.**

**Pembimbing II : Yufi Wiyos Rini Musykuroh, M.S.I**

**FAKULTAS SYARI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1441H/2019M**

## ABSTRAK

Sesuai Undang-undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003 yang berisi upah yaitu hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan yang telah atau akan dilakukan. Upah dalam Islam secara umum masuk dalam *ijarah*. Kata *ijarah* berasal dari *Al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* menurut bahasa yaitu *al-‘iwadl* yang artinya dalam bahasa Indonesia ialah ganti dan upah. Dasar yang digunakan Rasulullah dan Khulafatur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penetapan upah pekerja tidak berlebih-lebihan atau proporsional dan tidak terlalu kecil. Tujuan utama pemberian upah yaitu agar para pekerja atau pegawai dapat memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka secara layak berkecukupan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini : Bagaimana sistem penetapan upah di bawah UMR pada Sodaqo Permata Mart? Dan Bagaimana penetapan upah dibawah UMR menurut Hukum Islam? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem penetapan upah pada Sodaqo Permata Mart dan untuk mengetahui tinjauan Hukum Islam tentang penetapan upah dibawah UMR pada Sodaqo Permata mart.

Jenis penelitian ini adalah penelitian pada lapangan (*Field research*), yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan yakni Sodaqo Permata Mart. Jenis dan sumber data berupa data primer dan skunder, pengumpulan data di lakukan melalui wawancara dan dokumentasi. Pengolahan data di lakukan melalui editing dan sistematisasi data. Sampel yang di gunakan adalah 22 orang terdiri dari 4 orang bagian kasir, 4 orang bagian gudang , 4 orang bagian keuangan , 4 orang bagian pembelian, 4 orang bagian pemasaran, 2 orang bagian transportasi. Analisis data menggunakan analisis kualitatif dengan pendekatan berpikir menggunakan metode induktif.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dkemukakan bahwa Sistem penetapan upah pada Sodaqo Permata Mart telah memperhatikan akan kelayakan hidup pegawai yakni dengan melakukan survey kebutuhan hidup perbulan. Dan Sodaqo Permata Mart telah menerapkan penetapan upah di bawah UMR sesuai dengan hukum Islam, yaitu adanya akad antara pegawai dengan pemberi upah, upah dibayarkan sesuai tanggal yang disepkati, dan upah yang diberikan layak untuk mencukupi kebutuhan hidup pegawai.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangandibawah ini:

Nama : Jimi Irza

NPM : 1521030226

Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas :Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Analisis Hukum Islam Tentang Penetapan Upah Dibawah UMR” (Studi pada SODAQO PERMATA MART BEKASI) adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar lampung 2019

Penulis

**Jimi Irza**  
NPM:1521030226





**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS SYARI'AH**

*Jln. Letkol H. Endro Suratmin Sukarama Bandar Lampung Telp (0721)703289*

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Analisis Hukum Islam Tentang Penetapan  
Upah Dibawah UMR (Studi pada  
SODAQO PERMATA MART BEKASI)  
Nama Mahasiswa : Jimi Irza  
NPM : 1521030226  
Program Studi : Mua'malah  
Fakultas : Syari'ah

**MENYETUJUI**

Untuk di munaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang  
Munaqasyah Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. H.A. Khumedi Ja'far, S.Ag., M.H.**

**Yufi Wiyos Rini M, M.S.I.**

**NIP.197208262003121002**

**NIP.197304142000032002**

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Mu'amalah**

**Khoiruddin, M.S.I**

**NIP. 197807252009121002**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS SYARIAH**

*Jln. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp (0721)703289*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **ANALISIS HUKUM ISLAM  
TENTANG PENETAPAN UPAH DIBAWAH UMR** (Studi  
pada **SODAQO PERMATA MART BEKASI**) disusun oleh  
**Jimi Irza, NPM. 1521030226** Program studi Muamalah, Telah  
diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Syariah UIN  
Raden Intan pada Hari/Tanggal: Kamis, 17 November 2019.

**TIM PENGUJI**

Ketua : Khoiruddin, M.S.I

Sekretaris : Rudi Santoso, M.H.I

Penguji Utama : Relit Nur Edi, S.Ag., M.Kom.I

Penguji I : Dr. H. A. Khumaidi Ja'far, S.Ag., M.H. (...)

Penguji II : Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.Si. (...)



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Syariah

**Khairuddin, M.H.**  
196210221993031002



## MOTTO

جَزَيْنَهُمْ طَيِّبَةً حَيَوَةً فَلْنُحْيِيَنَّهٗ مُؤْمِنٌ وَهُوَ أَنْتَىٰ أَوْ ذَكَرٍ مِّنْ صَالِحًا عَمِلَ مِّنْ

يَعْمَلُونَ كَانُوا مَا بَأْسًا حَسَنًا أَجْرَهُمْ وَلَدَ

*Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”<sup>1</sup>*



---

<sup>1</sup> Al-Quran, An-Nahl:97

## PERSEMBAHAN

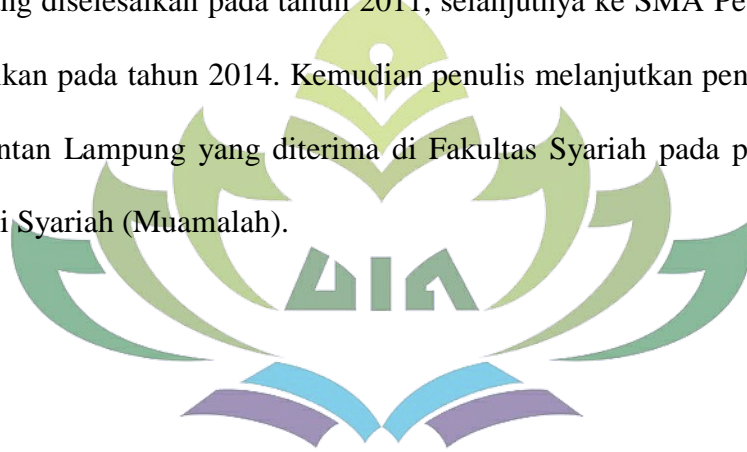
Dengan segala kerendahan hati mengucapkan Alhamdulillah dan penuh rasa syukur kepada Allah SWT untuk segala nikmat dan kekuatan yang telah diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, sehingga dengan rahmad-nya karya ini dapat diselesaikan. Skripsi ini peneliti persembahkan sebagai tanda cinta kasih, tanggung jawab dan hormat tak terhingga kepada :

1. Orang tuaku tercintya, ayahanda Zamhari dan ibunda Sol Hayani yang telah merawatku, membesarkanku serta mendidikku dengan penuh cinta dan kasih sayang, menyekolahkanku, berjuang untuk keberhasilanku, mendoakanku dan selalu sabar memberikan motivasi supaya aku tetap semangat. Berkat pengorbanan, jerih payah dan motivasi yang selalu diberikan akhirnya terselesaikan skripsi ini.
2. Adik-adikku tersayang Dara Eliza dan Yongki Afriza serta keluarga besar yang selalu mendukung, menyemangati serta mendoakanku untuk mencapai cita-cita.
3. Almamaterku UIN Raden Intan Lampung yang tercinta.

## **RIWAYAT HIDUP**

Jimi Irza, dilahirkan pada tanggal 04 Juni 1996 merupakan anak pertama dari empat bersaudara yang dilahirkan dari pasangan suami istri Bapak Zamhari dan Ibu Sol Hayanidengan adekku bernama Dara Eliza dan Yongki Afriza

Jenjang pendidikan pertama penulis dimulai dari SDN Sukarame yang diselesaikan pada tahun 2008, kemudian melanjutkan pendidikan SMP Lampung Barat yang diselesaikan pada tahun 2011, selanjutnya ke SMA Pesisir Barat yang diselesaikan pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke UIN Raden Intan Lampung yang diterima di Fakultas Syariah pada program Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah).





## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi yang berjudul “Analisis Hukum Islam Tentang Penetapan UpahDibawah UMR(Studi pada Sodaqo Permata Mart Bekasi)”dapat diselesaikan. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi tugas dan melengkapi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam ilmu syariah pada Program Studi Mu'amalah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, diucapkan terima kasih atas bantuan semua pihak. Secara rinci ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Dr. H. Khairuddin, M.H, selaku Dekan Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung.
2. Khoiruddin, M.S.I selaku Ketua Jurusan Muamalah dan Juhrotul Khulwah M.S.I selaku Sekertaris Jurusan Muamalah.
3. Dr. H. A. Khumedi Ja;far, S.Ag., M.H., dan Yufi Wiyos Rini Musykuroh, M.S.ISelaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak/Ibu dosen di Fakultas Syariah yang dengan tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan.

5. Pimpinan perpustakaan UIN Raden Intan Lampung dan pengelola perpustakaan yang telah memberikan informasi, data, referensi dan lain-lain.
6. Sahabat-sahabatku, M. Habibi Albaihaqi, Khairudin Aziz, M. Aris Munandar, Adi Saputra, M. Den Iqbal, Feri Thoni Ridho, dan Dori Islami, yang selalu memberikan semangat dan mengingatkan tentang kebaikan dan teman-teman seperjuanganku yaitu seluruh mahasiswa dan mahasiswi muamalah angkatan 2015 khususnya muamalah kelas C.
7. Teman-teman KKN 68 Desa Budi Lestari, Kecamatan. Tanjung Bintang, Kabupaten. Lampung Selatan, yang selalu memberi dukungan dan do'a,serta teman-teman kulta dan teman-teman PPS.
8. Almamaterku tercinta tempatku menempuh ilmu semoga dapat bermanfaat dunia dan akhirat.

Semoga semua bantuan yang telah diberikan selama ini dibalas oleh Allah SWT dengan kebaikan yang berlipat ganda. Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, dikarenakan keterbatasan waktu, dana serta kemampuan yang dimiliki. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang dapat membangun sangat diharapkan dan diterima dengan sepenuh hati. Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Aamiin.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Bandar Lampung, September 2019

Jimi Irza  
NPM. 1521030226



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	 <b>1</b>
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	2
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Rumusan Masalah .....	5
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	5
F. Metode Penelitian.....	7
 <b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	 <b>11</b>
A. Pengertian upah Mengupah.....	11
B. Dasar Hukum upah Mengupah.....	12
C. Upah Menurut Hukum Islam .....	22
D. Upah dan Hak Pekerja dalam Etika Bisnis Islam.....	29
E. Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam.....	33
 <b>BAB III LAPORAN HASIL PENELITIAN.....</b>	 <b>53</b>
A. Gambaran Umum Hasil Penelitian.....	53
1. Sejarah berdirinya.....	53
2. Visi dan Misi .....	53
3. Produk-Produk Sodaqo Permata Mart.....	54
4. Struktural Organisasi .....	54
B. Penetapan Sistem Upah Pada Sodaqo Permata Mart .....	57

<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>60</b>
A. Sistem Upah Pada Sodaqo Permata Mart.....	60
B. Tinjauan Hukum Islam Tentang Penetapan Upah Dibawah UMR Pada Sodaqo Mart .....	66
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>72</b>
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran.....	73

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan Judul

Untuk lebih mempermudah pemahaman terhadap judul skripsi maka perlu ada nya uraian terhadap arti dari kata yang dimaksudkan dalam penulisan skripsi. Judul skripsi ini adalah **“ANALISIS HUKUM ISLAM TENTANG PENETAPAN UPAH DIBAWAH UMR Pada SODAQO PERMATA MART BEKASI”**. Maka dari itu penulis menjelaskan pengertian dari istilah yang bersangkutan dengan judul tersebut agar tidak adanya kesalah pahaman dalam pemakaian arti. Diantara uraian yang penulis jelaskan, yaitu :

##### 1. Upah

Pengertian upah menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja (majikan kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”<sup>1</sup>

Menurut Personal Management” menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.<sup>2</sup> Sedangkan batasan tentang upah menurut Dewan Pengupahan yaitu upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk sesuatu

---

<sup>1</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, (Jakarta: Visimedia, 2007),

<sup>2</sup>G. Kartasapoetra, et.al., *Hukum Perburuhan Indonesia*., h. 93.

pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi.

## 2. Upah Minimum Regional

Upah Minimum Regional adalah upah minimum regional yang merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industry untuk memberikan upah kepada pegawai lingkungan usaha atau kerjanya. Upah Minimum Regional diatur melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum.”<sup>3</sup>(GOukm.id).

Dikaitkan dengan judul penelitian tentang penetapan upah yang diberikan pegawai oleh manajemen Supermarket Sodaqo Permata masih dibawah upah minimum regional. Peraturan tersebut sebagai dasar untuk tolak ukur mengenai besarnya pemberian upah kepada pegawai pada perusahaan.

## B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis memilih judul Analisis Hukum Islam tentang Penetapan Upah Dibawah UMR sebagai berikut :

### 1. Secara Objektif

Penetapan upah minimum terhadap pekerja masih terdapat perbedaan setiap daerah dengan melihat pada tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan. Penetapan upah minimum regional merupakan suatu standar upah minimum yang digunakan oleh para

---

<sup>3</sup> Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), h. 128.



pengusaha untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Dari segi pekerja, upah diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang layak dalam membiayai hidup dirinya. Berkaitan dengan hal tersebut, pemberian upah pada Sodaqo Mart kepada pekerja sebesar Rp. 1.900.000 per orang di luar dari upah lembur. Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1065-Yanbangsos/2017 tentang upah minimum wilayah Kota Bekasi sebesar Rp. 3.915.353, sedangkan untuk Kabupaten adalah sebesar Rp. 3.837.939 (dapur pendidikan.com). Hal ini pemberian upah pekerja pada Sodaqo Mart lebih rendah dibawah UMR.

## 2. Secara Subjektif

- a. Memberikan pengetahuan baru bagi penulis dan wawasan baru bagi para pembaca mengenai penelitian yang di buat oleh penulis, dan memberikan motivasi terhadap perusahaan yang bersangkutan untuk meningkatkan upah minimum dengan dasar peraturan dan ditinjau secara hukum Islam.
- b. Pokok bahasan skripsi ini sesuai dengan disiplin ilmu yang menyusun pelajari di Fakultas Hukum Muamalah UIN Raden Intan Lampung serta literturnya tersedia di perpustakaan, jurnal, artikel dan data yang diperlukan.

## C. Latar Belakang Masalah

Dalam penetapan upah perusahaan terhadap pekerja sangat diperlukan mengenai pemenuhan kehidupan yang layak bagi pekerja. Pemberian upah yang layak sesuai dengan peraturan merupakan hal yang sangat penting karena dapat menumbuhkan motivasi pekerja dalam melakukan kewajiban dalam

bekerja. Dengan termotivasi pekerja maka diharapkan perusahaan dapat meningkatkan keuntungan dalam usaha.

Sebagaimana yang tertulis dalam Undang–Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum tersebut ditetapkan oleh gubernur untuk wilayah kabupaten/kota, dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi atau kabupaten kota.

Dalam hal ini pengusaha dilarang memberi atau membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing provinsi atau kabupaten kota. Dan apabila pengusaha yang karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas waktu tertentu. Upah minimum ditetapkan atas kesepakatan pengusaha dan pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999.

Tinggi rendahnya upah tergantung kepada permintaan dan penawaran tenaga kerja. Sedangkan penawaran tenaga kerja tergantung pada jumlah dana upah yaitu jumlah modal yang disediakan perusahaan untuk pembayaran upah. Kemampuan pembayaran upah setiap pengusaha berbeda-beda tergantung dari kemampuan perusahaan dan sesuai dengan kesepakatan antara pegawai dengan pemberi kerja.



Berkaitan dengan pemberian upah yang dibayarkan ke pekerja pada Sodaqo Permata Mart sebesar Rp. 2.525.000 perbulan menunjukan masih dibawah penetapan UMR Bekasi sebesar Rp.3.837.939,63.

Berdasarkan uraian yang peneliti jelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan dari variabel-variabel tersebut kedalam sebuah penelitian yang berjudul **“ANALISIS HUKUM ISLAM TENTANG PENETAPAN UPAH DIBAWAH UMR PADA Sodaqo Permata Mart Bekasi”**.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat memberikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem penetapan upah di bawah UMR pada Suprmarket Sodaqo Permata?
2. Bagaimana penetapan upah dibawah UMR menurut Hukum Islam?

#### **E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. Tujuan dari penelitian ini adalah:
  - a. Untuk mengetahui penetapan upah pada Sodaqo Permata.
  - b. Untuk mengetahui Hukum Islam dengan adanya pembayaran upah dibawah UMR.
2. Kegunaan penelitian.

Ada beberap kegunaan dari hasil peneliti adapun harapan saya penelitian ini bermanfaat Dari sifat teoritis dan praktis yaitu :

a. Kegunaan Secara Teoritis

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
2. Memperkaya khasanah dunia ilmu pengetahuan sebagai bahan referensi bagi penelitian berikutnya.
3. Dapat dijadikan evaluasi perusahaan dan memperbaiki segala kekurangan

b. Kegunaan Secara Praktis

1. Sebagai sarana pengaplikasian berbagai teori yang didapat selama mengemban ilmu dalam bangku kuliah.
2. Menambah pengalaman dan sarana latihan dalam memecahkan masalah-masalah yang ada mengenai pembayaran upah.

**F. Metode Penelitian**

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*Field research*), yaitu penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau diresponden.<sup>4</sup> Yaitu melakukan penelitian di lapangan untuk memperoleh data atau informasi secara langsung dengan mendatangi subjek yang bersangkutan.

b. Sifat Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini skripsi ini bersifat deskriptif analisis, yakni suatu penelitian yang menjelaskan atau

---

<sup>4</sup> Susiadi, *Metode Penelitian* (Lampung: Pusat penelitian dan penerbitan LP2M Insitut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015), h.9.

menggambarkan secara tepat mengenai sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu dalam proses penyederhanaan data penelitian yang amat besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana agar mudah dipahami dengan apa adanya yang terjadi di lapangan.

## 2. Jenis dan Sumber Data

Ada dua jenis sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu:

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti dari sumber asli. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data yang berbentuk data primer dari lapangan, yaitu upah dari Sodaqo Mart.

### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber bacaan yang ada di perpustakaan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas seperti: Al-Qur'an, Hadist dan Undang-undang serta buku-buku tentang permasalahan mengenai upah dan hukum Islam.

## 3. Populasi dan Sample

### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik



kesimpulan.”<sup>5</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah upah yang diterima pegawai 22 orang perbulan dari bulan Januari 2018 sampai dengan Oktober 2018 yang dibawah upah minimum regional.

#### b. Sample

Menurut Suharyadi dan Purwanto, sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu menjadi perhatian.”<sup>6</sup> Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposing sampling*, yaitu pemilihan anggota sampel didasarkan pada kriteria tertentu atau ciri-ciri tertentu yang dimiliki oleh sampel itu.”<sup>7</sup> Sample pada pegawai Sodaqo Permata Mart Bekasi terdiri dari: 4 orang bagian kasir, 4 orang bagian gudang, 4 orang bagian keuangan, 4 orang bagian pembelian, 4 orang bagian pemasaran, 2 orang bagian transportasi. Karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka populasi diambil semua yang berjumlah 22 orang.

#### 4. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

- a. Metode dokumentasi merupakan suatu cara untuk memperoleh data atau informasi mengenai berbagai hal yang ada kaitannya dengan penelitian dengan mengumpulkan laporan-laporan tertulis, baik berupa angka maupun keterangan.”<sup>8</sup> Pada penelitian ini metode dokumentasi dipakai

---

<sup>5</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet. X, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 117.

<sup>6</sup> Suuryadi Dan purwanto, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif*, , (Jakarta, 2012), h. 112.

<sup>7</sup> Suuryadi Dan purwanto, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif*, , (Jakarta, 2012), h. 112.

<sup>8</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 116.

untuk mengetahui besarnya upah yang diberikan dan perjanjian perjanjian kepada pegawai saat akan dan sudah melakukan pekerjaan.

- b. Metode wawancara merupakan komunikasi dua arah untuk mendapatkan data responden.”<sup>9</sup> Peneliti akan melakukan wawancara pada responden mengenai yang berkaitan dengan pengupahan.

## 5. Metode pengolahan data

Dalam mengolah data pada penelitian ini melalui tahap sebagai berikut:

1. Editing, yaitu pengecekan terhadap data atau bahan yang telah diberikan responden sesuai dengan alternative yang tersedia dalam penelitian.
2. Klasifikasi, yaitu menggabungkan atau mengklasifikasikan hasil jawaban yang diberikan dalam wawancara.
3. Sistematikasi data, yaitu suatu proses yang dipakai dalam penelitian dengan menggunakan berbagai langkah yang bersifat logis dan menggunakan data.”<sup>10</sup>

## 6. Analisis data

Analisis data yang penulis gunakan yaitu analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu.”<sup>11</sup> Analisis ini mendiskripsikan mengenai penetapan upah pada Sodaqo Permata Mart dengan mencatat hasil wawancara, menganalisa dan menginterpretasikan kemudian mengadakan

<sup>9</sup> Jogiyanto, *Metode Penelitian Sistem Informasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), h. 112.

<sup>10</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung, 2010.

<sup>11</sup> Ariesto Hadi Sutopo & Adrianus Arief. *Analisa Data Penelitian Kualitatif* (Jakarta, PT Raja Grafindo, 2005), h. 70-71

analisis dengan teori yang selanjutnya ditarik kesimpulan yang sesuai dengan analisis terhadap penetapan upah di bawah UMR.

Adapun metode berpikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah induktif. Metode induktif adalah metode yang mempelajari suatu gejala yang khusus untuk mendapatkan suatu gejala atau kaidah-kaidah di lapangan yang umum mengenai fenomena yang diselidiki. ”<sup>12</sup>



---

<sup>12</sup>Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung, 2010.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Pengertian Upah dan Pengupah

Upah menurut Samuleson dan Nordhaus adalah “Pendapatan yang diterima tenaga kerja dalam bentuk uang yang mencakup bukan hanya komponen upah atau gaji, tetapi lembur dan tunjangan-tunjangan yang diterima secara rutin seperti tunjangan transport, uang makan serta tunjangan lainnya (THR) dalam bentuk uang. Tingkat upah umum ini kemudian diproses menjadi tingkat upah minimum yang ditentukan oleh kebijakan pemerintah”<sup>13</sup>

Sesuai Undang-undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2000 yang berisi upah yaitu hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan yang telah atau akan dilakukan. Upah dibedakan menjadi dua yaitu upah nominal (sejumlah uang yang diterima) dan upah riil yaitu sejumlah barang atau jasa yang dapat dibeli dengan upah uang itu.

Ada 6 (enam) cara sistem upah diperhitungkan, yaitu :

- a. Upah menurut prestasi (upah potongan) yaitu upah yang besarnya dikaitkan dengan prestasi kerja tergantung dari banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu tertentu secara kuantitatif.
- b. Upah waktu yaitu upah yang besarnya ditentukan atas dasar lamanya waktu karyawan melakukan pekerjaan bagi majikan.

---

<sup>13</sup> Samuelson, Paul A. Dan Nordhaus William D.. *Makro Ekonomi..* (Jakarta: Erlangga, 2010).



- c. Upah borongan yaitu balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongan. Upah borongan biasanya diperhitungan untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang telah ditentukan oleh kelompok kemudian hasil balas jasa upah akan dibagi dengan pelaksana.
- d. Upah premi yaitu upah yang merupakan gabungan dari upah waktu dan upah potongan. Sebagai dasar penentuan upah untuk prestasi normal waktu atau jumlah hasil. Bagi karyawan yang mempunyai prestasi hasil. Bagi karyawan yang mempunyai prestasi hasil kerja lebih akan diperoleh premi. Premi akan diberikan misalnya menghasilkan kualitas bagus, menghemat bahan dan dapat menghemat waktu.
- e. Gaji pegawai negeri yaitu upah yang diberikan atas dasar pendidikan, pangkat, golongan dan masa kerja sesuai peraturan pemerintah.

## **B. Dasar Hukum Upah Mengupah**

Menurut Kaufman adalah “upah minimum adalah suatu standar yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industry untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam usaha atau kerja.”<sup>14</sup> Adapun tujuan ditetapkannya upah minimum adalah untuk memenuhi standar hidup minimum yang layak untuk kesejahteraan pekerja, efisiensi dan kesehatan. Di Negara Indonesia, kebijakan upah minimum diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per/01/Men/1999 dan diatur di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yaitu “Upah minimum adalah upah bulanan terendah

---

<sup>14</sup> Kaufman, Bruce E dan Julie L. Hotckiss, 1999. *The Economic of Labor Markerts*. (Yogyakarta: BPFE UGM, 2000) h.133

yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap dan teratur pembayarannya sesuai dengan kehadiran maupun pencapaian prestasi.

Menurut pendapat Gie yaitu “standar upah buruh harus ada batasan minimumnya.”<sup>15</sup> Sedangkan menurut Dewanto dan Putu berpendapat bahwa “perwujudan penghasilan yang layak dilakukan pemerintah melalui penetapan upah minimum atas dasar kebutuhan hidup layak. Dengan dipenuhinya upah secara layak dimungkinkan tidak akan terjadi masalah tuntutan dari pekerja”<sup>16</sup>

Tujuan penetapan upah minimum dibedakan secara mikro dan makro sebagai berikut :

1. Penetapan upah minimum secara mikro bertujuan untuk:
  - a. Sebagai jaring pengaman agar upah tidak merosot.
  - b. Mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi.
  - c. Meningkatkan penghasilan pekerja pada tingkat paling bawah.
2. Penetapan upah minimum secara makro bertujuan untuk:
  - a. Pemerataan pendapatan
  - b. Peningkatan daya beli pekerja dan perluasan kesempatan kerja
  - c. Perubahan struktur biaya industri sektoral
  - d. Peningkatan produktivitas kerja, peningkatan etos dan disiplin.
  - e. Memperlancar komunikasi pekerja dan pengusaha .

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja: PER-O1/MEN/1999 tentang upah minimum, Upah Minimum Regional (UMR) dibedakan menjadi dua yaitu:

<sup>15</sup>The Liang Gie.1999 *Pengantar Filsafat ilmu*.(Yogyakarta:Liberty,1999),h.123

<sup>16</sup>Dewanto dan Putu 2011, Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian yang berkeadilan: (Unibraw.2003),h.189

1. Upah Minimum Regional Tingkat I (UMR Tk I) dan Upah Minimum Regional Tingkat II (UMR Tk II). Namun, sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (KEP-226/MEN/2000) tentang perubahan pada pasal 1,3,4,8,11,20 dan 21 PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum, maka istilah Upah Minimum Regional Tingkat I (UMR Tk I) diubah menjadi Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Tingkat II (UMR Tk II) diubah menjadi Upah Minimum Kabupaten/Kota.

## 2. Upah Minimum Sektoral

Upah minimum sektoral adalah upah yang berlaku dalam suatu provinsi berdasarkan kemampuan sektor. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja: Per-01/MEN/1999 tentang upah minimum, upah minimum sektoral dibedakan menjadi Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I (UMSR Tk. I) dan Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat II (UMSR Tk. II). Dalam perkembangan selanjutnya sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (KEP-226/MEN/2000) tentang perubahan pada pasal 1, 3, 4, 8, 11, 20 dan 21 PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum, maka terjadi perubahan istilah Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I (UMSR Tk. I) menjadi Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat II (UMSR Tk. II) diubah menjadi Upah Minimum Sektoral Kabupaten /Kota.

Variabel-variabel yang mempengaruhi Upah Minimum Regional (UMR) Tingkat I dan II sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-01/Men/1999, adalah sebagai berikut: kebutuhan hidup

minimum (KHM), indeks harga konsumen (IHK), kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan. Tingkat upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah, kondisi pasar kerja, dan tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-17/Men/VIII/2006 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak serta sesuai UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88 (4) tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa besaran upah minimum antara lain didasarkan pada tahap pencapaian KHL (Kebutuhan hidup layak).

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan diterapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya berdasarkan pada tiga fungsi upah yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja sekarang
3. Menyediakan insentif untuk mendorong meningkatkan produktivitas kerja.

Sistem penggajian di Indonesia berbeda-beda bagi pekerja, karena pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tamatan pendidikan dan pengalaman kerja. Sistem pengupahan di Indonesia mempunyai beberapa masalah yaitu:

1. Masalah pertama bahwa pengusaha dan karyawan pada umumnya mempunyai pengertian yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha, upah dipandang sebagai beban, karena semakin besar upah yang dibayarkan



padakaryawan, semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Dipihak lain, karyawan dan keluarga biasanya menganggap upah sebagai apa yang diterimanya dalam bentuk uang.

2. Masalah kedua di bidang pengupahan berhubungan dengan keragaman sistim pengupahan dan besarnya ketidakseragaman antara perusahaan. Sehingga kesulitan sering ditemukan dalam perumusan kebijaksanaan nasional, misalnya dalam hal menentukan pajak pendapatan, upah minimum, upah lembur dan lain-lain.

3. Masalah ketiga yang dihadapi dalam bidang pengupahan adalah rendahnya tingkat upah atau pendapatan masyarakat.

Akibatnya karyawan tidak dapat bekerja dengan efisien dan biaya produksi perunit menjadi besar. Dengan demikian pengusaha tidak mampu membayar upah yang tinggi. Penyebab kedua rendahnya produktivitas kerja karyawan sehingga pengusaha memberikan imbalan dalam bentuk upah yang rendah juga. Akan tetapi rendahnya produktivitas kerja ini justru dalam banyak hal diakibatkan oleh tingkat penghasilan, kualitas sumber daya manusia yang rendah, tingkat pendidikan, keterampilan dan keahlian yang kurang, serta nilai gizi yang juga rendah. Sehubungan dengan masalah-masalah tersebut diatas sebagai pemecahannya pemerintah telah mengembangkan penerapan upah minimum itu paling sedikit cukup menutupi kebutuhan hidup minimum karyawan dan keluarganya. Menurut Simanjuntak (1998:181) kebijaksanaan itu adalah:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- b. Menjamin penghasilan karyawan sehingga tidak lebih rendah.
- c. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan lebih efisien.

Mengenai penetapan upah daerah Bekasi, penetapan UMK Kota dan Kabupaten Bekasi tertuang dalam Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/ Kep.1065-Yangbangsos/2017 sebesar Rp. 3.800.000. Penetapan tersebut berdasarkan Passal 44 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Upah adalah pendapatan yang diterima tenaga kerja dalam bentuk uang yang mencakup komponen upah atau gaji, lembur dan tunjangan-tunjangan lain yang diterima baik secara rutin seperti tunjangan transport, tunjangan uang makan dan tunjangan lainnya dalam bentuk uang. Dalam memberikan pendapatan atau upah tenaga kerja secara riil yang diperlukan analisis pendapatan yang berkaitan dengan upah nominal dibagi dengan biaya hidup.

Dalam Undang-undang Tenaga kerja Nomor 13 Tahun 2000 yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan antara pemberi kerja dan penerima upah. Upah merupakan balas karya untuk tenaga kerja manusia. Upah dibedakan menjadi:

1. Upah nominal yaitu sejumlah uang yang diterima.
2. Upah riil yaitu sejumlah barang dan jasa yang dapat dibeli dengan upah yang diterima.

Menurut Gilarso (2003:172), sistem upah untuk menghitung besarnya upah anatara lain :

1. Upah menurut prestasi (upah potongan) yaitu besarnya balas karya berdasarkan prestasi, karena besarnya upah berdasarkan waktu tertentu tergantung dari banyak sedikitnya yang dicapai. Seperti melihat dari banyaknya kuantiti, kecepatan mesin dan bahan yang digunakan.
2. Upah waktu yaitu upah yang ditentukan berdasarkan lamanya waktu karyawan melakukan pekerjaan bagi majikan. Bisa diperhitungan berdasarkan jam, hari, minggu dan bulan.
3. Upah borongan yaitu balas jasa yang dibayarkan untuk suatu pekerjaan yang diborongan yang biasanya digunakan suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh kelompok pekerja yang hasil upahnya di bagi oleh kelompok pelaksana tersebut.
4. Upah premi yaitu upah yang merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan seperti upah dasar prestasi normal dengan melihat waktu dan hasil. Premi diberikan apabila karyawan melebihi prestasi lebih dari yang diberikan normal.
5. Upah bagi hasil yaitu biasanya dilaksanakan dibidang pertanian dalam usaha atau dapat juga karyawan dalam bekerja memperoleh tantiem atau saham berdasarkan keuntungan bersih sehingga karyawan menjadi pemilik perusahaan.

6. Peraturan gaji pegawai negeri yaitu gaji yang diperuntukan untuk pegawai negeri berdasarkan pendidikan, masa kerja yang telah ditentukan oleh pemerintah.

Dalam sistem pengupahan terdapat upah minimum. Menurut Kaufman (2000:133), upah minimum adalah “suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industry untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerja seperti untuk kesehatan, efisiensi, dan kesejahteraan pekerja.”

Menurut Rachman (2005:159), tujuan penetapan upah minimum dapat dibedakan secara mikro dan makro. Secara mikro tujuan penetapan upah minimum, yaitu:

- a. Sebagai jaring pengaman agar upah tidak merosot.
- b. Mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan.
- c. Meningkatkan penghasilan pekerja pada tingkat paling bawah.

Sedangkan secara makro, penetapan upah minimum bertujuan untuk:

- a. Pemerataan pendapatan
- b. Peningkatan daya beli pekerja dan perluasan kesempatan kerja
- c. Perubahan struktur biaya industri sektoral
- d. Peningkatan produktivitas kerja nasional, peningkatan etos dan disiplin kerja
- e. Memperlancar komunikasi pekerja dan pengusaha dalam hubungan *bipartite*.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan atau balas jasa dari pada produsen kepada tenaga



kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah tenaga kerja yang diberikan tergantung pada biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya, peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja, produktivitas marginal tenaga kerja, tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha, dan perbedaan jenis pekerjaan. Pasar tenaga kerja dikenal konsep upah umum.

Menurut Samuelson dan Nordhaus (1996:280), bahwa dalam kenyataannya, “hanya sedikit pasar tenaga kerja yang bersifat persaingan sempurna”. Selanjutnya mereka juga mengemukakan bahwa dalam menganalisa pendapatan tenaga kerja, kita perlu mengetahui upah riil yang menggambarkan daya beli dari jam kerja, atau upah nominal dibagi oleh biaya hidup. Upah umum ini yang kemudian diproses menjadi upah minimum yang biasanya ditentukan oleh pemegang kebijakan pemerintah. Menurut Gie (1999:233), bahwa “standar upah buruh harus ada batasan minimumnya”. Negara berkembang tidak seharusnya menentukan upah buruh serendah mungkin.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:189), menyatakan bahwa “perwujudan penghasilan yang layak dilakukan pemerintah melalui penetapan upah minimum atas dasar kebutuhan hidup layak.”

Menurut Devanto dan Putu (2011:122) bahwa “Upah merupakan balas jasa atau penghargaan atas prestasi kerja dan harus dapat memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarga secara layak sehingga dapat memusatkan tugas yang dipercayakan kepadanya. Dengan dipenuhinya hak pekerja dalam

pemberian upah yang selayaknya, dimungkinkan tidak akan terjadi masalah mengenai tuntutan upah oleh para pekerja”

Penetapan upah minimum sering menjadi masalah antara pengusaha dan pekerja. Di satu sisi penetapan upah minimum yang terlalu tinggi, tentunya akan memberatkan pengusaha. Selain itu pengusaha akan berhati-hati dalam memilih tenaga kerja yang digunakan. Tenaga kerja dipilih yang benar-benar produktif dan efisien. Fungsi upah secara umum, terdiri dari:

1. Untuk mengalokasikan secara efisien sumber daya manusia. Sistem pengupahan (kompensasi) adalah menarik dan menggerakkan tenaga kerja ke arah produktif, mendorong tenaga kerja pekerjaan produktif ke pekerjaan yang lebih produktif.
2. Untuk menggunakan sumber tenaga manusia secara efisien. Pembayaran upah (kompensasi) yang relatif tinggi adalah mendorong manajemen memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis dan efisien. Dengan cara demikian pengusaha dapat memperoleh keuntungan dari pemakaian tenaga kerja. Tenaga kerja mendapat upah (kompensasi) sesuai dengan keperluan hidupnya.

Upah minimum juga telah diatur dan dituangkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per 01/Men/1999 serta dituangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per 01/Men/1999 tentang Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Berdasarkan peraturan

tersebut upah merupakan suatu jumlah imbalan yang diterima pekerja secara tetap dan teratur pembayarannya, yang dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi tertentu.

Dalam sistim pengupahan di Indonesia pada umumnya berdasarkan pada tiga fungsi upah yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja sekarang
3. Menyediakan insentif untuk mendorong meningkatkan produktifitas kerja.

Sistem pengupahan pengusaha di Indonesia berbeda-beda bagi pekerja, karena pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kemampuan pengusaha. Atas dasar kemampuan pengusaha tersebut maka sistim pengupahan di Indonesia sering kali menghadapi beberapa masalah yaitu:

1. Pengusaha dan karyawan pada umumnya mempunyai pengertian yang berbeda mengenai upah. Dari sudut pandang pengusaha bahwa upah sebagai beban, karena semakin besar upah yang diberikan pada karyawan, akan semakin kecil keuntungan bagi pengusaha. Disisi lain karyawan dan keluarga biasanya menganggap upah sebagai apa yang diterimanya dalam bentuk uang.
2. Pengupahan berhubungan dengan keragaman sistim pengupahan dan besarnya ketidakseragaman antara perusahaan. Sehingga kesulitan sering ditemukan dalam perumusan kebijaksanaan nasional, misalnya dalam hal menentukan pajak pendapatan, upah minimum, upah lembur dan lain-lain.

3. Pengupahan adalah rendahnya tingkat upah atau pendapatan masyarakat.

Masih banyak karyawan yang berpenghasilan rendah bahkan lebih rendah dari kebutuhan fisik minimumnya yang menyebabkan rendahnya terhadap tingkat upah. Pengupahan dikelompokkan ke dalam dua golongan yaitu pertama rendahnya tingkat kemampuan manajemen pengusaha di mana tingkat kemampuan manajemen dalam memberikan upah sangat rendah dapat menimbulkan banyak keborosan dana, sumber-sumber dan waktu yang terbuang percuma. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan efisien dan produktivitas akibatnya biaya produksi per unit menjadi lebih besar. Sebagai akibat pengusaha tidak mampu membayar upah yang tinggi.

Berdasarkan berbagai masalah perbedaan pemberian upah dari sudut pandang dengan masalah-masalah maka pemerintah telah melakukan penerapan upah minimum untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum karyawan dan keluarganya. Sehingga pemberian upah menjadi layak bagi pekerja atau karyawan.

### **C. Upah Menurut Hukum Islam**

Pemberian atau penetapan upah terhadap pekerja dalam Islam yang berkaitan dengan sistem ekonomi Islam atas dasar ketuhanan. Sistem tersebut mempunyai pertanggungjawaban ke Allah SWT yang dipertanggungjawabkan di akhirat. Sistem ekonomi Islam dalam hal ini perpaduan ekonomi Islam yang melandaskan tidak terpisahkan dengan ilmu dan akhlak. Akhlak merupakan urat nadi dan daging kehidupan Islami. Upah dalam Islam secara umum masuk

dalam *ijarah*. Kata *ijarah* berasal dari *Al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* menurut bahasa yaitu *al-'iwadl* yang artinya dalam bahasa Indonesia ialah ganti dan upah. Menurut Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *Fiqh Syafi'i* yaitu "ijarah berarti upah-mengupah." Dan menurut Kamaludin A. Marzuki penerjemah *Fiqh Sunnah* karya Sayyid Sabiq menerangkan *ijarah* dengan sewa menyewa.<sup>17</sup> Dasar hukumnya dijelaskan dalam Al-Quran (QS. at-Thalaq:6)

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَىٰ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِن تَعَاَسَرْتُم فَسُتْرَضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ ﴿٦﴾

Artinya. Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.<sup>18</sup>

Selain itu dasar hukum di atas, dalam hadis (H.R. Ibnu Majah, Shahih)

juga menjelaskan:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

<sup>17</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h. 113.

<sup>18</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Yayasan Penyelenggara/Pentafsir Al-Qur'an, 1971), h. 946.



Artinya: *Berikanlah kepada seseorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.*<sup>19</sup>

Dasar yang digunakan Rasulullah dan Khulafatur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penetapan upah pekerja tidak berlebih-lebihan atau proporsional dan tidak terlalu kecil. Tujuan utama pemberian upah yaitu agar para pekerja atau pegawai dapat memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka secara layak berkecukupan. Sehingga mereka terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya (tidak korupsi). Khalifah Umar RA, mendorong pegawainya untuk tidak terlalu hemat atas dirinya (kikir), namun mereka harus memiliki kehidupan mulia layaknya kebanyakan masyarakat, tanpa harus berlebih-lebihan (israf) atau kikir, sebagaimana Khalifah Ali Bin Abi Thalib RA, memberikan wasiat kepada Gubernur untuk adil dalam memberikan upah kepada pegawainya, dan tetap dalam pengawasan Khalifah Ali RA, karena upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan kerjanya akan menjadi kekuatan pekerja untuk memperbaiki diri. Selain itu menjauhkan diri mereka untuk melakukan tindak korupsi dengan kekuasaan yang dimiliki dan bisa dijadikan sebagai dasar bukti apabila pegawai melakukan pertentangan ataupun mengingkari amanahmu. Dalam hukum Islam, akad antara pengusaha dan pegawai atau pekerja harus memenuhi syarat yang telah ditentukan dalam syari'at Islam dan batasan upah yang besarnya upah harus tepat waktu saat pemberian upah kepada pekerja.

---

<sup>19</sup>Maman Abdul Djaliel, *Mazhab Syafi'i*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2007), h. 142.

Upah dalam Islam adalah sebuah bentuk kompensasi atau apresiasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja atau bisa disebut sebagai balasan karena telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pihak yang mempekerjakan.

Hal ini sebagaimana Firman Allah surat Al-Maidah ayat 105 :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا عَلَيْكُمْ أَنْفُسُكُمْ لَا يَضُرُّكُمْ مِّنْ ضَلَّ إِذَا اهْتَدَيْتُمْ إِلَى اللَّهِ  
مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*<sup>20</sup>

Demikian juga dalam Surat An-Nahl: 97, Allah berfirman:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya :. *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*<sup>21</sup>

Dalam penjelasan menurut QS An-Nahl: 97, yang dimaksud dari kata "balasan" dalam ayat tersebut yakni upah. Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan

<sup>20</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.....h. 125

<sup>21</sup>*ibid.*, h.94

mendapatkan balasan, baik didunia yakni (berupa upah) maupun di akhirat yang (berupa pahala), yang berlipat ganda.

Berdasarkan dua ayat tersebut dapat kita simpulkan, bahwa upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Dalam islam, seorang pekerja atau buruh dituntut untuk memperoleh hak dan kewajiban dalam memperoleh upah secara adil dari majikan atau seseorang yang memperkerjakan.

Islam mengajarkan bahwa dalam memberikan upah kepada seorang buruh harus sesuai dengan ketentuan dan syariat Islam. Upah atau gaji harus dibayarkan sebagaimana yang juga diisyaratkan Allah dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 57,

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ  
الظَّالِمِينَ ﴿٥٧﴾

Artinya: *Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, Maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim.*<sup>22</sup>

Dalam Al-Qur'an surat Ali Imran tersebut sudah jelas bahwa Allah tidak menyukai orang-orang yang tidak memenuhi upah bagi para pekerja, dan orang-orang itu termasuk orang-orang yang zalim. Seorang majikan mempunyai kewajiban untuk memberikan upah kepada pekerjanya, dan

---

<sup>22</sup>Ibid.,h. 57

seorang pekerja juga mempunyai kewajiban untuk bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Jika majikan atau pihak yang mempekerjakan sengaja untuk tidak memberikan upah atau gaji kepada pekerja, atau dengan kata lain terjadi penunggakan maka hal tersebut termasuk melanggar kontrak kerja dan kesepakatan antara kedua belah pihak juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Selain ketepatan dalam pemberian upah, keadilan juga dilihat dari tingkat pekerjaan dengan jumlah upah yang akan diterima. Artinya, sistem upah tersebut harus sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak. Tidak ada alasan untuk tidak membayar upah apabila pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja telah selesai dikerjakannya. Sebagai contoh, Rasulullah SAW tidak pernah menahan upah siapapun.

Hal tersebut sudah dijelaskan dalam sebuah hadis Nabi yang diriwayatkan oleh Bukhari, "Dari Abu Hurairah r.a dari Nabi SAW bersabda :Allah SWT berfirman :ada tiga golongan orang yang Aku (Allah) musuhi (perangi) pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah (memberi gaji) atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang merdeka lalu memakan harganya (hasil penjualan) dan seseorang yang mempekerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya." (HR. Bukhari)

Berdasarkan penjelasan hadis di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagai seorang majikan, wajib memberikan hak pekerja yang berupa upah didalamnya. Allah akan memusuhi dan membenci tiga golongan orang yaitu,

pertama orang yang bersumpah memberikan gaji atas nama Allah lalu mengingkarinya, maksudnya disini adalah Allah akan memusuhi seseorang yang tidak memberikan atau mengingkari hak pekerja atas upahnya.

Kedua, Allah membenci seseorang yang menjual orang merdeka lalu memakan harganya, sudah jelas bahwa yang dimaksud dari penjelasan tersebut adalah Allah sangat membenci seorang majikan yang hanya mempekerjakan buruhnya, lalu ia hanya memakan harganya atau hasil penjualannya. Sungguh itu termasuk perbuatan yang keji dan dibenci oleh Allah.

Golongan yang ketiga yang dibenci dan dimusuhi Allah adalah seseorang yang mempekerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak membayar upahnya.

Berdasarkan hadist diatas sudah jelas bahwa Allah akan memusuhi orang-orang yang menzalimi orang lain, yang dimaksud penzaliman disini mencakup tiga hal, yakni pelanggaran sumpah atas nama Allah atau penjualan orang, dan tidak membayar upah pekerja.

Penzaliman yang dilakukan dengan tidak membayar upah, karena jerih payah dan kerja kerasnya tidak mendapatkan balasan, itu sama halnya dengan memakan harta orang lain dan termasuk melanggar syariat islam. Hadis ini menjelaskan bahwa upah merupakan hak bagi pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Sebagai pengimbang dan balasan dari kewajibannya yang telah melakukan sebuah pekerjaan, maka ia berhak mendapatkan upah sesuai dengan yang telah disepakati bersama.



Seorang pekerja dengan orang yang mempekerjakan, sebelumnya harus membicarakan mengenai penentuan upah/gaji yang akan diterima oleh pekerja. Karena hal itu akan berpengaruh pada waktu pembayaran upah atau gaji. Saat ini besar gaji yang diterima tergantung kesepakatan pihak pemberi pekerjaan atau pihak perusahaan itu sendiri.

Saat ini di negara kita sudah banyak yang menerapkan upah atau gaji dengan kebijakan pemerintah yang disebut UMR (Upah Minimum Regional). Namun juga masih banyak perusahaan lain yang menetapkan upah atau gaji sesuai tingkat pekerjaannya masing-masing dan sesuai dengan profesionalitas pekerja. Waktu penerimaan upah atau gaji, ada yang harian, mingguan, 2 mingguan dan ada yang bulanan. Tetapi saat ini kebanyakan gaji diberikan dalam waktu bulanan.

Islam adalah solusi dari berbagai masalah yang ada di dunia ini. Tidak terkecuali dalam masalah bidang ekonomi. Oleh karena itu, disadari bahwa sudah saatnya kembali kepada jalan agama yakni jalan yang di ridhoi oleh Allah SWT. Dengan begitu, saat banyaknya masalah melanda dunia, kita dapat menyelesaikannya dengan berpegang teguh pada ajaran agama dan mencari solusi melalui agama. Dengan demikian, akan lebih siap menjalani hidup yang penuh dengan permasalahan ini.

#### **D. Upah dan Hak Pekerja dalam Etika Bisnis Islam**

1. Upah dan hak pekerja dalam etika bisnis Islam disini kita tentunya jika berkedudukan sebagai manajer harus dapat memerhatikan karyawan nya. Seorang manajer harus dapat saling memahami apa yang diinginkan oleh

karyawan sehingga sebagai manajer dan karyawan istilahnya menjadi akrab bahkan dapat dibilang dengan rekan kerja. Menyikapi hal tersebut tentunya sebagai manajer tidak ingin karyawan kita khususnya karyawan teladan itu tidak berpindah atau pun keluar dari perusahaan kita, nah bagaimana upaya cara untuk mempertahankan karyawan kita. Salah satu nya dengan pemberian gaji, di sini gaji merupakan hal yang paling pokok dan disenangi oleh para karyawan, selain untuk mencukupi kebutuhan gaji tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. sebagai manajer yang Islam tentunya kita pun tahu cara yang layak agar memanusiakan manusia dalam pemberian upah. Prinsip-prinsip dalam Islam tentang upah yaitu:<sup>23</sup>

2. Adil
3. Adil disini yaitu meratakan upah pekerja sesuai dengan kedudukan ataupun jabatan dan sesuai dengan tingkatan pekerjaan nya.
4. Contoh nya: seorang buruh karyawan pabrik tentunya gajinya lebih besar terhadap seorang manajer.
5. Mencukupi
6. Kita sebagai manajer tentunya harus memberikan gaji kepada karyawan jangan terlalu berpelit pelit dan usahakan dalam pemberian gaji, tambahkanlah agar karyawan kita mampu meningkatkan produktivitas dalam pekerjaannya.
7. Cepat.

Menurut hadist HR. Ibnu Majah mengenai upah:

---

<sup>23</sup><https://geotimes.co.id/opini/upah-dan-hak-pekerja-dalam-islam>, 19 Agustus 2019

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجْرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)<sup>24</sup>

Artinya: *Dari 'Abd. Allah ibn Umar katanya: Rasulullah SAW bersabda, "berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya".*

(HR. Ibn Majah).

Didalam hadist ini dijelaskan bahwa kita seharusnya cepat dan tepat dalam melakukan pemberian gaji karyawan karena jika kita menunda-nunda adalah suatu kezaliman.

Dan dipertegas juga hadist *HR. AL-Bukhari & Muslim* yaitu:

مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ  
Berdasarkan hadis tersebut mewajibkan para majikan untuk memberikan gaji pegawainya tepat waktu, tanpa dikurangi sedikitpun. Sudah dijelaskan terdapat diatas tadi bahwa kita tidak boleh menunda nunda dalam hal pemberian upah ataupun gaji.

Islam memberi peringatan keras kepada para majikan yang menzalimi pembantunya atau pegawainya. Jika kita lihat fenomena sekarang ini banyak seorang buruh ataupun karyawan yang tidak mendapatkan perlindungan dari majikan, malah dalam hal ini majikan memanfaatkan buruh sebagai budaknya, jadi majikan dapat memperlakukan semena-mena kepada buruhnya. Dalam hal ini islam melarang menzalimi buruh nya.

<sup>24</sup> Muhammad Bin Yazid Bin Majah, *Sunan Ibn Majah* .....h.816.

Memotivasi para majikan agar meringankan beban pegawai dan pembantunya. Dari Amr bin Huwairits, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda dalam HR. Ibnu Hibban :

مَا خَفَّفْتَ عَنْ خَادِمِكَ مِنْ عَمَلِهِ كَانَ لَكَ أَجْرًا فِي مَوَازِينِكَ

Artinya :Keringanan yang kamu berikan kepada budakmu, maka itu menjadipahala di timbangan amalmu.:<sup>25</sup>

Dalam hadis HR. Ibn Hibban dalam shahihnya dan sanadnya dinyatakan shahih oleh Syuaib al-Arnauth tersebut ditegaskan bahwa setiap manajer agar terus menerus melakukan motivasi kepada pekerjaanya bahkan dalam hal tersebut manajer memberi apresiasi ataupun bentuk *reward* kepada karyawan yang teladan.

Selain itu dalam hak pekerja ada pula yang harus diperhatikan yaitu:

Pekerja diberikan waktu untuk beristirahat. Dalam hal ini pekerja harus mendapatkan jam istirahat agar stamina perkerja pulih dan dalam kembali bekerja lebih fresh, karena pekerja kita adalah manusia bukan robot yang dapat terus menerus melakukan pekerjaan tanpa henti. Apalagi jika karyawan kita adalah seorang muslim yang harus menunaikan kewajiban yaitu shalat, maka berikanlah pekerja waktu untuk beristirahat dan menjalankan kewajiban yang lain.

Berikanlah pekerja subsidi ataupun tunjangan setelah mengabdikan kepada perusahaan kita maka berikanlah uang pesangon ataupun setengah gaji nya

---

<sup>25</sup>Abu Hatim Muhammad bin Hibban, *Shahih Ibn Hibban*, No. 4314, Juz. X, (Beirut: Muassasah al-Risalah, 2000) h. 152.

untuk memenuhi kebutuhan di masa pensiun nya mereka karena mereka telah menaruh setengah hidupnya kepada kita.

Berikanlah pekerja itu dengan rasa aman dan nyaman. Disini rasa aman dan nyaman yaitu memberikan asuransi kepada pekerja dengan demikian pekerja pun tidak takut untuk menjalani pekerjaannya karena jiwanya sudah terjamin jika terjadi hal yang tidak diinginkan.

Hak untuk berserikat atau berkumpul. Disini para pekerja selayaknya dapat mensosialisasikan kepada sesama pekerja ataupun buruh untuk mengungkapkan aspirasinya kepada pemerintah untuk menaikkan gaji kepada pekerja ataupun karyawan. Kita ambil fenomena sekarang yaitu tentang adanya hari buruh, dimana para buruh seindonesia bersatu untuk mengeluarkan aspirasi nya.

Upah dan hak pekerja dalam Islam kesimpulannya yaitu dalam memperlakukan orang pekerja, maka kita diwajibkan memperlakukannya sebagai manusia bukan sebagai budak ataupun buruh yang dapat semena-mena untuk memberikan tugas kepada pekerja.

#### **E. Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam**

Menurut Muhammad (Ketua Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) Yogyakarta, bahwa Islam memberi perspektif mengenai ketenagakerjaan, setidaknya ada empat prinsip untuk memuliakan hak-hak pekerja, termasuk sistem pengupahannya. <sup>26</sup>

---

<sup>26</sup><https://pengusahamuslim.com/3577-tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823.html>)



Tenaga kerja dan upahnya tidak dapat dipisahkan. Keduanya selalu menjadi tema menarik untuk dikaji. Bahkan demonstrasi buruh pun juga lebih banyak menyangkut tuntutan kenaikan upah. Kajian saya kali ini mengenai dua perkara yang penting ini. Penting karena kebijakan di bidang upah minimum menjadi bagian agenda reformasi ketenagakerjaan yang lebih luas. Kebijakan ini muncul setelah krisis ekonomi pada 1997/1998. Termasuk di Indonesia, melalui komitmen pemerintah terhadap masalah upah minimum tenaga kerja.

Menurut Chris Manning dari Australian National University, ada dua pendekatan yang dapat dijadikan pilihan bagi Indonesia dalam menentukan upah minimum. Yakni model kebijakan Amerika Latin dan model kebijakan Asia Timur. Nampaknya saat ini pemerintah menggunakan model Amerika Latin. Yakni dengan melindungi buruh di sektor modern, dengan perlindungan yang ekstensif atau luas.

Perlindungan yang “berlebih” dari model Asia Timur sebenarnya dapat menimbulkan masalah besar. Begitu juga model Amerika Latin yang merupakan kebalikan model Asia Timur yang kurang melindungi tenaga kerja. Dalam perjalanannya, penerapan model Asia Timur juga menghadapi masalah, karena setiap model pasti tidak luput dari kekurangan. Maka kini orang menengok Ekonomi Islam sebagai pembanding dan pengkoreksi kedua model tersebut.

### **1. Perbudakan vs Ketenagakerjaan**

Dalam sejarahnya, penghapusan sistem perbudakan merupakan salah satu tujuan kehadiran Islam. Sejarah membuktikan, perbudakan

langgeng dalam tata kehidupan masyarakat dunia jauh sebelum masa kenabian. Sistem perbudakan memperbolehkan keluarga atau seseorang memiliki budak sahaya yang bebas diperlakukan sesuai kemauan pemilik atau majikannya. Bahkan para majikan juga bebas memperjual-belikan budaknya kepada orang lain di pasar-pasar budak. Dalam sistem ini, hak-hak budak sebagai manusia mutlak di tangan majikan. Derajat kemanusiaan budak dipandang rendah dan hak-hak asasinya terabaikan. Jika ada yang ingin memerdekakan seorang budak, tidak ada cara lain kecuali dengan membelinya. Hal ini sebagaimana pernah dilakukan sahabat Abu Bakar As-Siddiq ketika membebaskan Bilal bin Rabah dari tuannya.

Mengingat mapannya sistem perbudakan dalam tata kehidupan masyarakat waktu itu, Islam di awal kehadirannya tidak secara frontal melarang sistem tersebut. Islam berupaya menghapus sistem perbudakan yang telah mendarah daging dalam kebudayaan masyarakat melalui strategi gradasi pengikisan budaya. Contohnya adalah anjuran Nabi Muhammad *Shallallahu 'alaihi wa sallam* agar para pemilik budak memperhatikan kesejahteraan para budaknya dengan menyalurkan zakat kepada mereka. Artinya, pada periode awal Islam masih mentolerir perbudakaan namun mengkritik keras kekikiran konglomerat kaya yang tidak memperhatikan budak-budaknya. Baru ketika beliau *Shallallahu 'alaihi wa sallam* hijrah ke Madinah dan membangun peradaban maju di sana, upaya-upaya pembebasan dan penghapusan perbudakan secara

masif dilakukan. Hasilnya, berkat perjuangan Rasulullah *Shallallahu 'alaihi wa sallam*, yang terus dilanjutkan oleh umat Islam, sedikit demi sedikit tradisi perbudakan pun terhapuskan.

Meskipun pada hakikatnya Islam telah menghapus praktik perbudakan, namun dalam kenyataannya di negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam sendiri masih terjadi praktik perbudakan secara terang-terangan. Hal ini mengisyaratkan bahwa umat Muslim harus terus berupaya menghapus perbudakan manusia. Perbudakan saat ini mungkin tidak sekejam perbudakan di masa lalu yang benar-benar tidak memanusiakan manusia. Perbudakan masa kini sebagian besar terjadi dalam bentuk sistem kerja yang tidak berkeadilan yang dialami pekerja rumah tangga migran Indonesia di luar negeri. Umat Muslim sebagai agen utama perbaikan peradaban manusia, sekali lagi, hendaknya terus berjuang agar sistem kerja yang tidak berkeadilan terhapus dari muka bumi, sehingga kaum pekerja mendapat jaminan kemerdekaan, derajat kemanusiaan, kesetaraan dan pengupahan yang layak. Jika saja keempat prinsip atau nilai pemuliaan pekerja tersebut diterapkan dalam dunia ketenagakerjaan secara global, kasus perdagangan tenaga kerja Indonesia (TKI) yang menjadi preseden buruk bagi pekerja migran Indonesia tidak akan terulang.

## 2. Prinsip Ketenagakerjaan

Berdasarkan penghapusan perbudakan yang dikombinasikan dengan perspektif Islam tentang ketenagakerjaan, maka dapat disebutkan setidaknya ada empat prinsip untuk memuliakan hak-hak pekerja.

### a. Kemerdekaan manusia.

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah *Shallallahu 'alaihi wa sallam* yang dengan tegas mendeklarasikan sikap antiperbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apa pun. Terlebih lagi adanya praktik jual-beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

Penghapusan perbudakan menyiratkan pesan bahwa pada hakikatnya manusia ialah makhluk merdeka dan berhak menentukan kehidupannya sendiri tanpa kendali orang lain. Penghormatan atas independensi manusia, baik sebagai pekerja maupun berpredikat apapun, menunjukkan bahwa ajaran Islam mengutuk keras praktik jual-beli tenaga kerja.

### b. Kemuliaan derajat manusia.

Islam menempatkan setiap manusia, apa pun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Allah menegaskan dalam QS. Al-Jumu'ah: 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: *Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung.*”

Ditegaskan dalam hadis yang diriwayatkan *Imam Al-Baihaqi*:

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ  
دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ<sup>27</sup>

Artinya: *Tidaklah seseorang memakan suatu makanan yang lebih baik dari makanan yang ia makan dari hasil kerja keras tangannya sendiri.*”

Berdasarkan beberapa dalil tersebut, dapat dipahami bahwa Islam sangat memuliakan nilai kemanusiaan setiap insan. Selain itu, tersirat dalam dalil-dalil tersebut bahwa Islam menganjurkan umat manusia agar menanggalkan segala bentuk *stereotype* atas berbagai profesi atau pekerjaan manusia. Kecenderungan manusia menghormati orang yang memiliki pekerjaan, yang menghasilkan banyak uang, serta meremehkan orang yang berprofesi rendah. Padahal nasib setiap insan berbeda sesuai skenario dari Allah *Subhanahu wa ta'ala*. Sikap merendahkan

---

<sup>27</sup>Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, No. 2072, Juz III, (Beirut: Darul Kutub al-Ilmiyyah, 2011), h. 57.



orang lain karena memandang pekerjaannya sangat ditentang dalam Islam.

**c. Keadilan dan anti-diskriminasi.**

Islam tidak mengenal sistem kelas atau kasta di masyarakat, begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain, termasuk atasan atau pimpinannya. Bahkan hingga hal-hal kecil dan sepele, Islam mengajarkan umatnya agar selalu menghargai orang yang bekerja.

Misalnya dalam hal pemanggilan atau penyebutan, Islam melarang manusia memanggil pekerjaanya dengan panggilan yang tidak baik atau merendahkan. Sebaliknya, Islam menganjurkan pemanggilan kepada orang yang bekerja dengan kata-kata yang baik seperti “Wahai pemudaku” untuk laki-laki atau “Wahai pemudiku” untuk perempuan.

Dalam sejarahnya, Rasulullah *Shallallahu ‘alaihi wa sallam* pernah memiliki budak dan pembantu. Rasulullah *Shallallahu ‘alaihi wa sallam* memperlakukan para budak dan pembantunya dengan adil dan penuh penghormatan. Beliau pernah mempunyai pembantu seorang Yahudi yang melayani keperluan beliau, namun beliau tidak pernah memaksakan agama kepadanya. Istri beliau, Aisyah *Radhiyallahu anha*, juga memiliki pembantu yang bernama Barirah yang diperlakukan oleh Rasulullah *Shallallahu ‘alaihi wa sallam* dan isterinya dengan lemah lembut dan tanpa kekerasan.

#### **d. Kelayakan upah pekerja.**

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi.

Seorang pekerja berhak menerima upahnya ketika sudah mengerjakan tugas-tugasnya, maka jika terjadi penunggakan gaji pekerja, hal tersebut selain melanggar kontrak kerja juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Selain ketepatan pengupahan, keadilan juga dilihat dari proporsionalnya tingkat pekerjaan dengan jumlah upah yang diterimanya.

Pada masa sekarang, proporsionalitas tersebut terbahasakan dengan sistem UMR (Upah Minimum Regional). Lebih dari itu, Islam juga mengajarkan agar pihak yang mempekerjakan orang lain mengindahkan akad atau kesepakatan mengenai sistem kerja dan sistem pengupahan, antara majikan dengan pekerja. Jika adil dimaknai sebagai kejelasan serta proporsionalitas, maka kelayakan berbicara besaran upah yang diterima haruslah cukup dari segi kebutuhan pokok manusia, yaitu pangan, sandang serta papan.

Rasulullah *Shallallahu 'alaihi wa sallam* mempertegas pentingnya kelayakan upah dalam sebuah hadis:

Islam memberi peringatan keras kepada para majikan yang menzalimi pembantunya atau pegawainya. Abu Hurairah *radhiallahu 'anhu*, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* meriwayatkan dalam HR. Bukhari 2227 dan Ibn Majah 2442), bahwa :

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ... وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ<sup>٢٨</sup>

Artinya :Ada tiga orang, yang akan menjadi musuh-Ku pada hari kiamat: ... orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh memenuhi tugasnya, namun dia tidak memberikan upahnya (yang sesuai).”

### 3. Sistem Pengupahan

Upah disebut juga *ujrah* dalam Islam. Upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan tenaga kerja. Untuk mengetahui definisi upah versi Islam secara menyeluruh, ada baiknya kita melihat terlebih dahulu Surat At-Taubah: 105:

الْغَيْبِ عَلِمَ إِلَىٰ وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسِيرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ  
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَعَلْتُمْ وَالشَّهَادَةُ

Artinya: Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

<sup>28</sup> Muhammad Bin Ismail al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, no 2227 (Berut Dar IbnKatsir, 2002), h. 531

Dalam Surat *An-Nahl*:97 Allah berfirman :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Demikian juga dengan QS. *An-Nahl*: 97, maksud dari kata “balasan” dalam ayat tersebut adalah upah atau kompensasi. Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik didunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala), yang berlipat ganda. Dari dua ayat tersebut dapat kita simpulkan, upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat.

Proses penentuan upah yang islami berasal dari dua faktor: objektif dan subjektif. Objektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Sedangkan subjektif, upah ditentukan melalui pertimbangan-pertimbangan sosial. Maksud pertimbangan-pertimbangan sosial adalah nilai-nilai kemanusiaan tenaga kerja. Selama ini ekonomi konvensional berpendapat, upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Namun ada sisi kemanusiaan yang harus diperhatikan pula. Misal, tata cara pembayaran upah. Rasulullah *Shallallahu*

'alaihi wa sallam bersabda, “Dari Abdullah bin Umar, Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda (HR.Ibnu Majah,Shaih):

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجْرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)<sup>29</sup>

Artinya: Dari 'Abd. Allah ibn Umar katanya: Rasulullah SAW bersabda, “berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibn Majah).

Berdasarkan hadis tersebut dapat disimpulkan, Islam sangat menghargai nilai-nilai kemanusiaan. Berbeda dengan konvensional yang hanya memandang manusia sebagai barang modal. Manusia tidak boleh diperlakukan seperti halnya barang modal, misalnya mesin.

Sadeeq (1992) menyebutkan beberapa ketentuan yang akan menjamin diperlukannya tenaga kerja secara manusiawi. Ketentuan-ketentuan tersebut adalah: (1) Hubungan antara majikan (*musta'jir*) dan buruh (*ajir*) adalah *man to man brotherly relationship*, yaitu hubungan persaudaraan. (2) Beban kerja dan lingkungan yang melingkupinya harus memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan. Seperti yang telah diutarakan, manusia tidak sama dengan barang modal. Manusia membutuhkan waktu untuk istirahat, sosialisasi, dan yang terpenting adalah waktu untuk ibadah. (3) Tingkat upah minimum harus mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasar dari para tenaga kerja.

---

<sup>29</sup> Muhammad Bin Yazid Bin Majah, *Sunan Ibn Majah*.....h.816.

Implementasi nilai-nilai kemanusiaan dalam penentuan upah yang Islami dapat berasal dari dua sumber. Yakni (1) *Musta'jir*, dan (2) Pemerintah. *Musta'jir* yang beriman akan menerapkan nilai-nilai kemanusiaan dalam penentuan upah bagi *ajirnya*. Termasuk dalam nilai kemanusiaan adalah unsur adil.

Maksud adil dapat kita lihat dari pandangan Yusuf Qardhawi dalam bukunya, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Ia menjelaskan, “Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar-mereka, kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya), karena setiap hak diiringi kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam ‘peraturan kerja’ yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

Dengan demikian maksud adil adalah harus ada kejelasan atau *aqad* (perjanjian) antara *musta'jir* dan *ajir*. Seorang *musta'jir* harus adil dan tegas dalam proses penentuan upah. Hak (upah) seorang *ajir* akan diberikan jika ia telah mengerjakan kewajibannya (pekerjaannya) terlebih dahulu. Dalam implementasi nilai-nilai keadilan, pemerintah bertugas melakukan intervensi



dalam penentuan upah. Intervensi pemerintah dilandasi oleh dua hal. Yakni (1) Adanya kewajiban untuk mengawasi, menjaga, dan mengoreksi implementasi nilai-nilai keIslaman kehidupan rakyatnya, termasuk didalamnya kebijakan mengenai upah; (2) Adanya kewajiban pemerintah untuk menjaga keadilan dan kesejahteraan rakyatnya, dalam hal ini baik *musta'jir* maupun *ajir*.

Dalam Islam, intervensi pasar sebenarnya sifatnya hanya temporer. Pemerintah akan melakukan intervensi jika pasar terdistorsi sehingga akhirnya upah yang dihasilkan bukanlah upah yang adil.

Jadi dapat disimpulkan dari keseluruhan penjelasan diatas mengenai upah menurut prinsip Islam adalah, dalam penentuan upah, Islam menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dari tenaga kerja. Selama ini hak-hak tenaga kerja selalu dipinggirkan. Model Asia Timur misalnya, tenaga kerja tidak dilindungi hak-haknya. Upah yang mereka terima rendah, tidak cukup untuk menghidupi mereka dan keluarganya. Hal ini sangat bertentangan dengan pandangan Islam, karena syarat upah dalam Islam adalah adil. Adil itu tidak hanya dilihat dari sisi tenaga kerja (*ajir*), tetapi juga dari sisi majikan (*musta'jir*). Oleh sebab itu Islam tidak membenarkan penetapan upah yang hanya memperhatikan tenaga kerja, yaitu bertujuan hanya untuk mensejahterakan tenaga kerja semata. Pada sisi lain pihak produsen atau majikan juga diperhatikan kesejahteraannya.

Ada alternatif yang ditawarkan oleh Islam, jika penentuan upah melalui mekanisme pasar dan kebijakan upah minimum pemerintah tidak

berjalan sebagaimana mestinya. Ada dua alternatif yang ditawarkan. Yakni: (1) Memberikan subsidi kepada pihak produsen. Subsidi tersebut diberikan agar produsen tetap dapat memberikan upah yang layak kepada tenaga kerja. (2) Memberikan subsidi kepada pihak tenaga kerja. Subsidi ini lebih tepatnya disebut dengan jaminan sosial. Jadi tenaga kerja tetap mendapat tingkat upah pasar, namun mereka juga mendapat jaminan sosial sebagai bentuk perhatian pemerintah terhadap kesejahteraan mereka.

Dalam langkahnya pemerintah dapat menggunakan *danabaitul maal* (keuangan negara). Contoh dari subsidi dapat dari, misalnya, masa pemerintahan Umar, subsidi itu diberikan dalam bentuk: (1) Ransum atau jatah tetap setiap orang; dan (2) Subsidi tahunan tunai yang bersifat tetap bagi mereka yang ikut berjihad.

#### **4. Upah atau Gaji Minimum**

Karena fluktuasi harga kebutuhan pokok (inflasi dan deflasi), batas upah minimum pun hendaknya disesuaikan dengan laju inflasi riil. Sistem upah minimum terkait tingkat inflasi saat ini telah dilakukan di negara kita. Untuk konteks Indonesia saat ini, dalam menentukan upah minimum provinsi, terdapat beberapa unsur yang dipertimbangkan. Unsur-unsur tersebut mencakup pangan, sandang, dan papan dll (ada 43 butir seperti tertera dalam surat edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 889 HK. 01.32.2002 tertanggal 10 September 2002). Kebutuhan yang dihitung dalam surat edaran ini adalah kebutuhan seorang pekerja (lajang).

Oleh karena itu, harus ada instrumen yang mengatur tentang pengupahan dalam bentuk Buku Pedoman Pengupahan Pegawai Perusahaan. Dalam aturan itu dicantumkan bagi karyawan yang telah bekerja selama lima tahun disediakan bantuan rumah dalam bentuk cicilan. Berkaitan dengan itu, juga diusulkan agar butir kebutuhan “sewa rumah” pada poin 12, digantikan dengan “cicilan rumah”, khusus bagi karyawan yang telah bekerja kurang lima tahun. Besarnya selisih antara sewa rumah dengan cicilan rumah juga tidak terlalu besar. Diharapkan dengan konsep ini, para pekerja akan lebih bergiat lagi dan dapat meningkatkan produktivitas.

Kesehatan karyawan juga merupakan hal yang sangat penting, sebagai kesehatan karyawan adalah modal usahanya. Setiap pekerjaan (usaha) membutuhkan persiapan badan dan jiwa yang baik. Berusaha adalah sebuah keharusan bahkan keharusan bagi kehidupan. Oleh karena itu, kesehatan menjadi wajib. Memenuhi kebutuhan primer (*dhoruri*) bagi manusia yaitu makan dan minumannya (pangan) adalah wajib juga maka karyawan tidak akan bisa bekerja dan bisa memenuhi kebutuhannya kecuali kalau dia mempunyai kekuatan badan untuk menghasilkan semua. Kekuatan badan di sini berarti kesehatan. Oleh karena itu, memperhatikan karyawan dari segi kesehatan wajib hukumnya dalam Islam.

##### **5. Gaji Minimum Sama Dengan Atau Lebih Besar *Nishob Zakat***

Dalam praktiknya, meski upah minimum telah dihitung teliti dengan melibatkan pangan, sandang, dan papan seperti surat edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 889 HK. 01.32.2002, masih saja gaji minimum

itu tidak mencukupi kebutuhan dasar karyawan, khususnya di negara-negara berkembang. Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta 2000 sebesar Rp 972.604,00 per bulan (atau setara 71 euro), naik 8% dari UMP 2007 sebesar Rp 900.560,00. Bandingkan dengan gaji di Eropa 2004: Belgia 1.210 euro, Perancis 1.280 euro, dan Belanda 1.264 euro. Upah minimum di tiga negara ini pada 2004 sebesar 17 kali lebih dari upah minimum di Jakarta pada 2008.

Sadeq (1989) merekomendasikan, jika upah minimum tidak cukup, para karyawan harus diberi zakat. Kami setuju dengan pendapat ini dan memang demikianlah adanya. Jika gaji karyawan tidak mencukupi kebutuhannya, karyawan dikategorikan sebagai orang miskin dan berhak atas dana zakat. Namun harus ada mekanisme yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan karyawan. Secara garis besar, harus ada ukuran berapa gaji minimum yang diberikan kepada karyawan.

Konsep upah minimum harus diperbaiki dengan cara mengenalkan konsep *nishob* zakat sebagai upah minimum. Artinya, jika *nishob* zakat disesuaikan dengan harga 85 gram emas dalam setahun, dalam sebulan, batas gaji minimum sebesar  $85/12 = 7,083$  gram emas. Jika harga rata-rata satu gram emas selama 2007 sebesar Rp 198.800, maka upah atau gaji minimum 2008 sebesar  $7,083 \times \text{Rp } 198.800,00 = \text{Rp } 1.408.100,00$ . Dengan asumsi kondisi harga emas stabil.

Dalam hal kondisi harga emas sangat berfluktuasi, penyesuaian upah minimum dapat dilakukan dua kali dalam setahun seperti yang sekarang

diberlakukan di negara dan Spanyol. Di dua Negara ini, penyesuaian upah minimum dilakukan satu kali atau dua kali setahun, tergantung situasi ekonomi negara tersebut. Bahkan Yunani memberlakukan penyesuaian upah minimum dua kali dalam setahun secara reguler.

Pertanyaannya, dari mana uang untuk membayar upah minimum yang disesuaikan dengan *nishob* zakat? Bukankah pengusaha akan menolak kalau aturan ini diberlakukan?

Sebenarnya, upah minimum dengan acuan *nishob* zakat ini bisa saja diterapkan, asalkan biaya produksi dapat ditekan. Menurut penelitian, rata-rata 40% dari rata-rata harga pokok penjualan produk adalah, bunga bank dan pungutan liar. Seperti yang dilaporkan Agnes Swetta Pandia (*Kompas*, 22 Oktober 2004), “Dunia usaha tetap akan beralih ekonomi sulit yang disebabkan oleh tingginya ongkos ekonomi karena banyak pungutan baik legal maupun liar.” Jika pungutan liar dapat ditekan sehingga bunga bank mengambil 30% dari harga pokok penjualan, yang 10% lagi (penghematan akibat dihapuskannya pungutan liar) dapat diberikan kepada karyawan.

Proporsi biaya tenaga kerja adalah rata-rata 8% dari biaya produksi. Jika tidak ada pungutan liar, total biaya karyawan sebesar 18% dari biaya produksi (10% penghematan + 8% biaya tenaga kerja saat ini). Biaya tenaga kerja di luar negeri berkisar 12-15% dari biaya produksi. Jika penghematan ini terjadi karena dihapuskannya pungutan liar, tidak ada kesulitan untuk menerapkan *nishob* zakat sebagai upah atau gaji minimum. Angka 18% adalah lebih dua kali lipat dari angka 8%. Artinya,

jika pungutan liar dihapuskan, dua kali lipat pun dari upah atau gaji sekarang, perusahaan mampu membayarnya.

Jika dilihat secara kasat mata, tenaga kerja di negara-negara berkembang, sangat memerlukan kepastian akan perlindungan hak-haknya. Indonesia misalnya, mengadopsi dua model kebijakan mengenai tenaga kerja. Yakni model Amerika Latin dan Asia Timur. Dan penerapan kedua model ini dilakukan Indonesia pada dua periode berbeda. Yakni pada masa Orde Baru dan setelah itu Orde Reformasi. Pada saat sebelum terjadi krisis ekonomi atau dikenal juga dengan masa Orde Baru, Indonesia lebih condong ke model Asia Timur, dengan mengabaikan undang-undang perlindungan tenaga kerja, “pengkerdilan” peran serikat pekerja oleh pemerintah, dll. Sedangkan saat ini pemerintah menggunakan model Amerika Latin, dengan melindungi buruh di sektor modern secara ekstensif, luas, atau agresif.

Namun sebenarnya kebijakan upah minimum dan perlindungan tenaga kerja yang agresif bisa saja merugikan kepentingan sebagian besar pekerja. Bahaya yang dapat ditimbulkan dari kebijakan yang agresif adalah bahwa kesenjangan antara pekerja di sektor modern dan tradisional akan makin melebar, dan pertumbuhan kesempatan kerja dalam pekerjaan lebih baik (*better jobs*) akan melambat. Begitu juga surplus tenaga kerja dari sektor tradisional ke sektor modern juga akan ikut melambat. Hal yang sangat dibutuhkan adalah kebijakan upah minimum dan kebijakan perlindungan



buruh yang paling efektif bagi semua pekerja, baik yang berada di sektor modern dan tradisional.

Dalam perjalanannya penerapan konsep-konsep konvensional ini menemukan kebuntuan, karena konsep-konsep konvensional ini juga memiliki kekurangan. Oleh karena itu Islam bisa dijadikan alternatif sebagai solusi memecah kebuntuan tersebut. Misal, masih banyak hak-hak tenaga kerja yang belum terpenuhi. Standar kesejahteraan tenaga kerja yang masih rendah. Islam sangat menentang hal-hal tersebut. Dalam Islam, hak-hak manusia telah dijamin oleh Allah *Subhanahu wa ta'ala*. Allah telah memberikan semua apa yang kita butuhkan untuk hidup di dunia ini, udara untuk bernafas, air untuk minum, dll. Jika Allah berbuat demikian, mengapa masih ada manusia yang mengekang hak-hak manusia yang lain, mengapa masih ada majikan yang tidak memenuhi hak-hak pekerjanya.

Dengan demikian dilihat perbedaan yang mendasar antara pandangan Islam dan konvensional. Perbedaan tersebut ada dua. Yakni (1) Islam melihat upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral atau kemanusiaan sedangkan konvensional tidak. (2) Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi. Tetapi juga menembus batas kehidupan, yaitu dimensi akhirat yang disebut juga dengan pahala sedangkan konvensional tidak.

Islam adalah solusi dari berbagai macam problema yang ada di dunia ini, tak terkecuali problema dalam bidang ekonomi. Oleh sebab itu marilah kita sama-sama sadari bahwa sudah saatnya kita untuk kembali ke jalan agama, mencari solusi melalui agama, mempelajari agama

secara *kaffah* atau menyeluruh. Dengan demikian kita lebih siap untuk menjalani kehidupan yang penuh dengan permasalahan yang rumit ini.



### **BAB III**

#### **PENYAJIAN DATA PENELITIAN**

##### **A. Gambaran Tentang Sodaqo Permata Mart**

###### **1. Sejarah Berdirinya.**<sup>30</sup>

Sodaqo Permata Mart merupakan usaha retail perdagangan yang dimulai dirintis dan berdiri Bulan April 2017. Modal usaha digalang dari saham-saham orang Islam di area Bekasi Utara dan sekitarnya. Jumlah

---

<sup>30</sup>Sumber, Sodaqo Permata Mart, 2019

penanam saham mencapai 300 orang dengan penanaman saham bervariasi dari yang Rp 1.000.000 sampai dengan Rp. 20.000.000. Modal yang terkumpul seluruhnya Rp. 660.000.000,- Dengan modal tersebut pada bulan april 2017 mulai diresmikan operasional Sodaqo Permata Mart. Pendirian Sodaqo Permata Mart bermaksud untuk meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar dan meningkatkan sedekah melalui belanja di Sodaqo Permata Mart. Didalam keuntungan setiap yang didapat pada Sodaqo Permata Mart tersebut terdapat dana untuk sedekah membantu masyarakat yang kurang mampu.

## 2. Visi Dan Misi.<sup>31</sup>

Visi Sodaqo Permata Mart yaitu meningkatkan perekonomian umat Islam. Adapun Misi Sodaqo Permata Mart adalah:

- c. Misi jangka pendek meningkatkan penjualan dengan kemitraan UMKM daerah setempat.
- d. Misi jangka panjang yaitu meningkatkan pendapatan
- e. Meningkatkan muslim dan muslimat membiasakan sedekah dengan belanja di Sodaqo Permata Mart.

## 3. Produk-Produk Sodaqo Permata Mart.<sup>32</sup>

Produk-produk perdagangan Sodaqo Permata Mart terdiri dari produk kebutuhan bahan makan pokok dan kebutuhan sehari-hari seperti:

- a. Beras

<sup>31</sup>Sumber, Sodaqo Permata Mart, 2019

<sup>32</sup>Sumber, Sodaqo Permata Mart, 2019

- b. Minyak Goreng
- c. Gula
- d. Berbagai macam produk mie baik mie goreng maupun mie rebus.
- e. Kebutuhan kebutuhan untuk perlengkapan rumah tangga, alat-alat perlengkapan sekolah.
- f. Bumbu-bumbu dapur dan makanan snack berbagai merk dan kemasan.
- g. Berbagai minuman kemasan.
- h. Obat-obatan.
- i. Melayani pembayaran listrik dan penjualan pulsa.
- j. Produk produk makanan berbagai merk.

#### 4. Struktur Organisasi.<sup>33</sup>

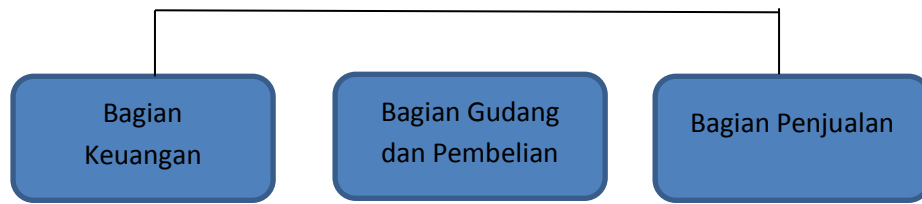
Struktur organisasi pada Sodaqo Permata Mart dipimpin oleh Kepala Supermarket dengan terdiri dari bagian-bagian Keuangan, bagian Pembelian, bagian Penjualan. Berikut struktur organisasi pada Sodaqo Permata Mart.

Gambar. 1

#### STRUKTUR ORGANISASI SODAQO PERMATA MART



<sup>33</sup>Sumber, Sodaqo Permata Mart, 2019



Sumber : Sodaqo Permata Mart

Tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian sebagai berikut :

1. Koordinator pemilik saham bertugas dan mempunyai tanggung jawab ;
  - a. Bertanggung jawab kepada investor atau penanam saham dalam mengelola saham yang terkumpul dan alokasi penggunaan saham.
  - b. Bertanggung jawab atas penentuan kebijakan yang dibuat untuk kemajuan usaha.
  - c. Bertanggung jawab atas perjanjian atau akad-akad yang berkaitan dengan pihak luar UMKM atupun dalam mengenai perikatan.
  - d. Mengawasi dan mengontrol kepala supermarket dalam menjalankan tugas untuk kemajuan usaha.
  
2. Tugas dan tanggungjawan kepala supermarket
  - a. Bertanggung jawab atas operasional usaha Sodaqo Permata Mart.
  - b. Melaporkan semua kegiatan dan hasil kepada Koordinator pemilik saham mengenai kemajuan perkembangan usaha.
  - c. Mengontrol bagian keuangan, bagian gudang dan bagian pembelian serta bagian penjualan dalam melakukan tugas dan kewajibanya.

- d. Melakukan usulan pegawai dan perekutan dengan persetujuan terlebih dahulu koordinator pemilik saham mengenai kebutuhan pegawai.
3. Tugas dan tanggungjawab bagian keuangan
- a. Bertanggung jawab atas keuangan baik penerimaan hasil penjualan maupun pengeluaran uang.
  - b. Mengontrol kasir toko atas transaksi penjualan dan pembayaran.
  - c. Membuat laporan keuangan yang terdiri dari laporan laba rugi sampai dengan Neraca.
  - d. Melaporkan laporan keuangan kepada kepala toko setiap hari.
4. Tugas dan tanggungjawab bagian Pembelian
- a. Bertanggung jawab atas persediaan barang yang terdapat di toko.
  - b. Mengontrol persediaan barang dan mencatat persediaan barang untuk siap dijual maupun mengadakan pembelian barang dagangan yang akan dijual.
  - c. Mencatat persediaan barang dan membuat laporan ke kepala toko mengenai jumlah persediaan barang dagangan.
  - d. Melakukan pembelian barang dagangan.
  - e. Melaporkan persediaan barang dagangan ke kepala toko setiap hari dan setiap bulan.
  - f. Menjaga persediaan barang dagangan dari kerusakan maupun dari kadaluwarsa.
5. Tugas dan tanggungjawab bagian Penjualan
- a. Bertanggung jawab atas penjualan barang yang terdapat di toko.



- b. Mengadakan pemasaran barang dagangan toko ke konsumen.
- c. Mencatat penjualan barang dagangan toko dan melaporkan ke kepala toko.
- d. Membuat laporan penjualan ke kepala toko.

## **B. Penetapan sistem Upah Pada Sodaqo Permata Mart**

Adapun sistem pemberian upah yang diterapkan oleh Sodaqo Permata Mart sebagai berikut:

1. Upah menurut waktu yaitu besarnya upah yang didasarkan pada lama kerja seseorang seperti bulanan. Pemberian upah pokok bulanan sebesar Rp. 1.900.000. Dan diberikan tunjangan makan perbulan sebesar Rp. 450.000,- serta tunjangan transport sebesar Rp. 300.000,-. Dengan demikian total penghasilan sebesar Rp. 2.650.000 perbulan. Apabila terdapat lembur maka perusahaan akan memberikan uang lembur sesuai dengan perhitungan lembur.
2. Upah premi yaitu upah selain diterima setiap bulan oleh pegawai juga ditambah insentif atau bonus pertiga bulanan dengan memperhatikan keuntungan usaha dengan pemberian sesuai kebijakan kemampuan manajemen. Dan pegawai juga diberikan THR.

Ada beberapa kebijakan terhadap sistem upah pada Sodaqo Permata Mart dengan memperhatikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kemampuan manajemen dalam memberikan upah dengan memperhatikan bahwa usaha tersebut masih baru 1 tahun sehingga diperlukan perputaran keuangan dalam usaha tersebut untuk kelangsungan hidup usaha.

2. Sistem upah memperhatikan fungsi sosial dengan menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
3. Sistem upah diberikan dengan mencerminkan pemberian terhadap hasil kerja pegawai yaitu dengan diberikannya bonus setiap tiga bulan sekali dengan melihat keuntungan usaha. Pemberian bonus tersebut berdasarkan kebijakan perusahaan di lihat dari keuntungan bersih perusahaan.
4. Sesuai dengan kesepakatan atau akad saat dilakukan penerimaan pekerja pegawai dengan di tanda tangani kedua belah pihak yaitu antara pegawai dan manajemen secara tertulis mengenai besarnya upah yang diberikan, komponen upah dan hak serta kewajiban.

Peneliti dalam melakukan tindak selanjutnya disamping melakukan kajian terhadap kebijakan manajemen juga melakukan wawancara kepada pegawai Sodaqo Permata Mart. Adapun hasil wawancar sebagai berikut :

Menurut Riska Amalia, Ana Yuriska, Robiana Nurul, Endah Kusumawati sebagai pegawai kasir mengatakan “Menurut saya bersyukur diterima bekerja di Sodaqo Permata Mart dengan lokasi dekat dengan rumah hanya berjarak antara 1 km, tidak membutuhkan transportasi yang mahal. Pulang kerja tidak malam malam karena di Bekasi apalagi Jakarta kondisi jalan macet memerlukan perjalanan kurang lebih 2 jam. Sedangkan ke Sodaqo Permata Mart hanya 5 menit sudah sampai bisa istirahat. Sebelum melakukan pekerjaanpun saat diterima terdapat perjanjian jelas dengan kesepakatan bersama. Dan selama bekerja saya merasa kenyamanan bekerja karena terdapat uang transport, uang makan, insentif, THR dan uang lembur apabila

melebihi jam kerja. Sodaqo Permata Mart juga memperhatikan pegawainya baik dari kesejahteraan, cara memperlakukan pegawai sangat baik membuat nyaman, disediakan tempat untuk sholat, disediakan makanan untuk berbuka puasa saat kita melakukan puasa di bulan Ramadhan. Dalam pembayaran upah juga tepat waktu tidak pernah terlambat sesuai perjanjian. Meskipun upah dibawah UMR di Sodaqo Permata Mart tetap bersyukur karena dapat mencukupi keebutuhan tiap bulan dan dapat menyisihkan untuk di tabung.<sup>34</sup>

Menurut Dwi Anggraeni, Toto Susilo, Ahmad Roiq, Taufiq, sebagai pegawai gudang mengatakan “Menurut saya bekerja di Sodaqo Permata Mart dengan lokasi berjarak antara 1 km sampai 2 km, sangat beruntung sekali karena dekat dengan rumah data ditempuh dengan hanya kurang lebih 5 menit dan transportasi tidak mahal, menggunakan kendaraan sendiri bahan bakar 1 liter bisa 1 minggu lebih sedangkan di Sodaqo Permata di beri uang transport 1 bulan Rp. 300.000,-. Lumayan ada kelebihan uang transport. Pulang kerja bisa santai karena pulang diperjalanan cepat tidak sampai berjam-jam apalagi di Bekasi dan Jakarta kondisi jalan macet bisa capai di jalan kalau saya bekerja jauh dilokasi tempat tinggal bisa perjalanan kurang lebih 2 jam. Sedangkan ke Sodaqo Permata Mart hanya 10 menit sudah sampai bisa istirahat. Yang lebih semangat saat diterima di Sodaqo Permata Mart lebih jelas mengenai upah, hak dan kewajiban karena terdapat perjanjian jelas dengan kesepakatan bersama. Saya merasa nyaman bekerja di Sodaqo Permata Mart bernuansa Islam, ada pengajian, tempat ibadah sholat ada. Kalau masalah upah tadinya

---

<sup>34</sup> Hasil Wawancara Riska Amalia, Ana Yuriska, Robiana Nurul, Endah Kusumawati bagian kasir pada tanggal 6 Agustus 2019

saya tidak terpikir, yang penting bekerja cukup untuk biaya hidup 1 bulan dan bisa membantu orang tua, adik Sekolah. Apalagi terdapat tunjangan transport, tunjangan makan, insentif, uang lembur dan THR, pengobatan bila sakit. Alhamdulillah saya bersyukur ternyata upah yang diberikan lebih dari cukup dan bisa membantu orang tua dan adik Sekolah serta bisa menabung tiap bulan,<sup>35</sup>

Menurut Dita, Galuh, Emma, Arif Rahman Hakim sebagai pegawai pembelian atau pengadaan barang dagangan mengatakan “Menurut saya bekerja di Sodaqo Permata Mart enak, nyaman dan tidak jauh dari tempat tinggal saya yang berjarak antara 1 km. Saya berangkat bisa santai tidak buru-buru. Sebelum berangkat bisa antar adik Sekolah. Sangat senang bekerja di Sodaqo Permata, Alhamdulillah bisa mencukupi kebutuhan hidup perbulan dan bisa bantu orang tua dan masih bisa menabung perbulan untuk modal usaha nantinya. Saya semangat bekerja di Sodaqo Permata walaupun upah dibawah UMR akan tetapi bisa mencukupi kebutuhan hidup dan bisa menabung. Yang lebih senang lagi terdapat perjanjian kerja, upah yang dibayarkan sesuai dan tidak pernah terlambat, terdapat pengajian, tempat ibadah, terdapat upah lembur, tunjangan transport, tunjangan makan, insentif, THR, ada pengobatan bila sakit serta manajemen sangat memperhatikan pegawai. Intinya saya semua merasa nyaman bekerja di Sodaqo Permata. Kita Semua selalu ber do’a untuk kemajuan Sodaqo Permata.”<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup>Hasil Wawancara Dwi Anggraeni, Toto Susilo, Ahmad Roiq, Taufiq, sebagai pegawai gudang tanggal 6 Agustus 2019

<sup>36</sup>Hasil Wawancara Menurut Dita, Galuh, Emma, Arif Rahman Hakim sebagai pegawai pembelian atau pengadaan barang dagangan tanggal 6 Agustus 2019

Menurut Nurfi Hidatullah, Yunita, Yolanda, Asri Hidayati bagian pemasaran mengatakan “Menurut saya bekerja di Sodaqo Permata Mart dengan lokasi berjarak kurang dari 1 km sangat beruntung sekali karena dekat dengan rumah data ditempuh dengan hanya kurang lebih 5 menit, tidak macet dan transportasi tidak mahal, Setelah bekerja di Sodaqo Permata, saya terasa nyaman, upah yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan hidup perbulan dan dapat membantu orang tua, bisa sedekah, bisa menabung. Apalagi manajemennya sangat memperhatikan karyawan. Upaah yang dibayarkan sesuai kesepakatan perjanjian sebelum melakukan kerja, pembayaran upah tepat waktu dan diberi tunjangan transport, tunjangan makan, insentif uang lembur dan THR serta adanya pengobatan kalau sakit. Disamping itu adanya tempat ibadah, pengajian dan disediakan makana saa berbuka puasa di bulan Ramadhan. Kalau mengenai upah dibawah UMR, bagi saya tidak penting karena ini saja sudah lebih dari cukup dan bersyukur atas yang telah diberikan. Kedepannya semoga Sodaqo Permata Mart akan lebih maju dalam usahanya.

Menurut Nurfi Hidatullah, Yunita, Yolanda, Asri Hidayati bagian pemasaran mengatakan “Menurut saya bekerja di Sodaqo Permata Mart dengan lokasi berjarak kurang dari 1 km sangat beruntung sekali karena dekat dengan rumah data ditempuh dengan hanya kurang lebih 5 menit, tidak macet dan transportasi tidak mahal, Setelah bekerja di Sodaqo Permata, saya terasa nyaman, upah yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan hidup perbulan dan dapat membantu orang tua, bisa sedekah, bisa menabung. Apalagi manajemennya sangat memperhatikan karyawan. Upaah yang dibayarkan sesuai

kesepakatan perjanjian sebelum melakukan kerja, pembayaran upah tepat waktu dan diberi tunjangan transport, tunjangan makan, insentif uang lembur dan THR serta adanya pengobatan kalau sakit. Disamping itu adanya tempat ibadah, pengajian dan di sediakan makana saa berbuka puasa di bulan Ramadhan. Kalau mengenai upah dibawah UMR , bagi saya tidak penting karena ini saja sudah lebih dari cukup dan bersyukur atas yang telah diberikan. Kedepanya semoga Sodaqo Permata Mart akan lebih maju dalam usahanya.<sup>37</sup>

Menurut Eka Afianti, Irma, Yuliasih, Anita Febriana, Yolabagian keuangan mengatakan “Menurut saya bekerja di Sodaqo Permata Mart dengan lokasi berjarak dari 1 km ,dekat, santai, biaya transportasi murah. Bekerja di Sodaqo Permata, saya terasa nyaman, upah yang mencukupi kebutuhan hidup perbulan dan dapat membantu orang tua, bisa menabung, bisa sedekah. Dan sangat senang karena manajemennya bernuansa Islam, memperhatikan kesejahteraan karyawan. Upah yang dibayarkan sesuai kesepakatan perjanjian sebelum melakukan kerja, pembayaran upah tepat waktu dan diberi tunjangan transport, tunjangan makan, insentif uang lembur dan THR, disediakan tempat ibadah, adanya pengajian serta adanya pengobatan kalau sakit. Upah enurut Saya dibawah UMR itu wajarlah karena kemampuan perusahaan, yang terpenting upah yang diberikan dapat mencukupi dan bahkan lebih bisa menabung daripada sesuai UMR namun jarak jauh, transportasi mahal, pulang malam gak nyaman jadinya. Menurut saya yang penting kerja nyaman.”<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Hasil Wawancara Nurfi Hidayatullah, Yunita, Yolanda, Asri Hidayati bagian pemasaran mengatakan pada Tanggal 9 Agustus 2019

<sup>38</sup> Wawancara Eka Afianti, Irma, Yuliasih, Anita Febriana, Yolabagian keuangan pada tanggal 9 Agustus 2019



Menurut Nurohman, Edi Hartanto bagian transportasi mengatakan “Menurut saya bekerja di Sodaqo Permata Mart lebih senang dekat dengan lokasi berjarak kurang dari 1 km, biaya transportasi murah. Bekerja di Sodaqo Permata, Saya sangat semangat, terasa nyaman, upah yang mencukupi kebutuhan hidup perbulan dan dapat membantu orang tua, bisa menabung, bisa sedekah, bisa beli motor baru. Dan sangat senang karena manajemennya bernuansa Islam, memperhatikan kesejahteraan karyawan. Upah yang dibayarkan sesuai kesepakatan perjanjian sebelum melakukan kerja, pembayaran upah tepat waktu dan diberi tunjangan transport, tunjangan makan, insentif uang lembur dan THR, disediakan tempat ibadah, adanya pengajian serta adanya pengobatan kalau sakit. Upah menurut Saya dibawah UMR itu sebenarnya ya penting namun kita kemampuan perusahaan, yang terpenting upah yang diberikan dapat mencukupi dan bahkan lebih bisa menabung, te nyaman.”<sup>39</sup>

## BAB IV

### ANALISIS DATA

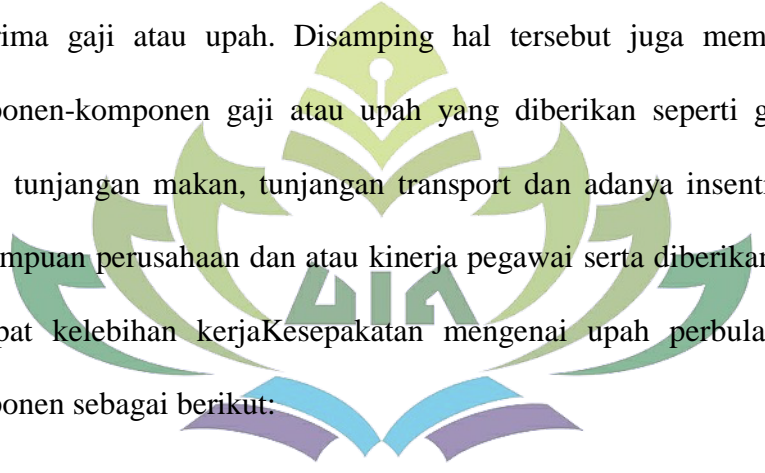
#### A. Sistem Penetapan Upah pada Sodaqo Permata Mart

Dalam penetapan sistem upah pegawai pada Sodaqo Permata Mart dengan melakukan kesepakatan mengenai standar upah yang dilakukan oleh Sodaqo Permata Mart dengan calon pegawai saat diterima menjadi pegawai sebelum melakukan pekerjaan. Penetapan upah tersebut dengan memperhatikan

---

<sup>39</sup> Wawancara Nurohman, Edi Hartanto pada tanggal 9 Agustus 2019

kemampuan perusahaan dengan memperhatikan kebutuhan yang layak para calon pegawai saat dilakukan interview penerimaan pegawai. Dalam kesepakatan mengenai ketentuan upah dilakukan secara tertulis dan ditandatangani oleh calon pegawai Sodaqo Permata Mart diatas materai dan ditandatangani juga oleh pimpinan Sodaqo Permata Mart dengan beberapa saksi untuk ikut serta dalam memberi kesaksian dalam kesepakatan kerja antara manajemen Sodaqo Permata dengan calon pegawai. Dalam kesepakatan tersebut juga memuat mengenai aturan dan tata tertib, hak dan kewajiban baik penerima gaji atau upah. Disamping hal tersebut juga memuat mengenai komponen-komponen gaji atau upah yang diberikan seperti gaji atau upah pokok, tunjangan makan, tunjangan transport dan adanya insentif berdasarkan kemampuan perusahaan dan atau kinerja pegawai serta diberikan uang apabila terdapat kelebihan kerja. Kesepakatan mengenai upah perbulan terdiri dari komponen sebagai berikut:



1. Upah Pokok	: Rp. 1.900.000,-
2. Tunjangan Makan	: Rp. 450.000,-
3. Tunjangan Transport	: Rp. 300.000,-
4. Lembur (kalau ada lembur)	: <u>Rp.....</u>
Total Penghasilan	: Rp. 2.650.000,-

Untuk tunjangan makan dan tunjangan transport diberikan sesuai dengan jumlah pegawai masuk kerja. Apabila pegawai tidak masuk kerja maka

pemberian tunjangan dipotong dikurangi sesuai dengan jumlah hari tidak masuk kerja di kalikan tunjangan perhari. Untuk tunjangan makan perhari mendapatkan Rp. 15.000 perhari dan tunjangan transport sebesar Rp. 10.000,- perhari. Mengenai upah pokok tetap dibayarkan penuh perbulan walaupun pegawai tidak masuk kerja. Dan apabila terdapat lembur maka diperhitungkan dengan rumus:

Perhitungan uang lembur perjam = Total penghasilan x 1/173

Untuk lembur 1 jam pertama dikalikan 1,5 dan untuk 2 jam berikutnya dikalikan 2. Mengenai THR (tunjangan hari raya) diberikan satu bulan upah pokok untuk pegawai yang telah bekerja 1 tahun atau lebih. Untuk pegawai yang belum satu tahun, THR diberikan proporsional selama bekerja. Pegawai juga akan mendapatkan insentif per tiga bulan apabila memperoleh laba sesuai dengan kebijakan manajemen.<sup>40</sup>

Pemberian sistem pengupahan pada Sodaqo Permata Mart yang belum mampu memberikan besarnya upah sesuai dengan Upah Minimal Regional area Bekasi dengan memperhatikan bahwa usaha tersebut baru didirikan 1 tahun. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka pihak manajemen dalam melakukan perekrutan pegawai memutuskan merekrut pegawai dengan memperhatikan kriteria sebagai berikut:

1. Calon pegawai masih di area sekitar usaha dengan jarak tempuh kurang lebih 5 km.
2. Calon pegawai belum menikah.

---

<sup>40</sup> Wawancara Eka Afianti, Irma, Yuliasih, Anita Febriana, Yolan bagian keuangan pada tanggal 9 Agustus 2019

3. Calon pegawai mempunyai akhlak dan perilaku baik dan mempunyai dasar agama Islam.
4. Calon pegawai minimal lulusan dari SLTA yang bisa mengoperasikan komputer.
5. Calon pegawai masih tinggal dengan keluarga, tidak kost maupun sewa rumah.
6. Lulus dalam seleksi penerimaan pegawai.

Kriteria- kriteria tersebut sebagai bahan pertimbangan dikarenakan Sodaqo Permata Mart mempertimbangkan mengenai pemberian upah yang layak dengan memperhatikan status sosial dan jarak tempuh dari tempat tinggal ke Sodaqo Permata Mart.

Berdasarkan hasil survey dengan memberikan wawancara kepada pegawai secara keseluruhan yang diberikan upah lebih rendah dari upah minimal regional diperoleh bahwa semua pegawai menyatakan masih bisa menyisihkan uang dari hasil upah Sodaqo Permata Mart perbulan karena pengeluaran untuk setiap bulan tidak tinggi masih dibawah upah pokok.

Pemberian upah pegawai perbulan pada Sodaqo Permata Mart tiap bulan berkisar antara Rp. 3.100.000,- sampai dengan Rp. 3.400.000,-. Dirata - rata dari satu tahun penerimaan upah perbulan sebesar Rp. 3.191.667,-. Upah ini masih dibawah UMR daerah Bekasi yaitu sebesar Rp. 3.837.939. Penerimaan upah dibawah UMR tersebut menurut karyawan semua menyatakan wajar karena tergantung kemampuan manajemen. Yang terpenting bagi pegawai sangat bersyukur karena bekerja nyaman, jarak kerja dekat

dengan tempat tinggal, manajemen memperhatikan kesejahteraan pegawai, dan upah yang diberikan mencukupi biaya hidup perbulan dan dapat menyisihkan uangnya untuk ditabung. Disamping itu terdapat tempat ibadah untuk Sholat, adanya pengajian dan disediakan makan saat berbuka puasa saat bulan Ramadhan.

Penetapan upah dibawah UMR pada Sodaqo Permata Mart dari hasil penelitian terhadap pegawai yang menerima upah menyatakan bahwa tempat bekerja tidak jauh dari lokasi tempat tinggal dan upah yang diterima perbulan sebesar rata-rata Rp.3.191.667,- merasa bersyukur, cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari hari dan dapat membantu orang tua. Disamping itu dapat menyisihkan hasil upah yang diterima setiap bulan. Pegawai juga menyatakan bahwa selama bekerja di Sodaqo Permata merasa kenyamanan dalam melakukan pekerjaan . Kenyamanan bekerja pada Sodaqo Permata Mart antara lain :

1. Tidak terdapat tekanan dalam bekerja.
2. Manajemen sangat memperhatikan pegawai.
3. Dalam pembayaran gaji pegawai sesuai dengan akad dan pembayaran gaji perbulan tidak pernah terlambat.
4. Diberi kesempatan saat melakukan sholat dan tempat telah disediakan dengan ruangan yang yaman. dengan cara bergantian.
5. Disediakan makanan untuk berbuka puasa saat bulan Ramadhan oleh manajemen Sodaqo Permata Mart.
6. Adanya penggantian biaya pengobatan apabila pegawai sakit

## B. Tinjauan Hukum Islam Tentang Penetapan Upah Dibawah UMR pada Sodaqo Mart

Penetapan upah dibawah UMR pada Sodaqo Permata terhadap pegawai Sodaqo Permata mengacu pada dalam hukum Islam yang berkaitan dengan sistem ekonomi Islam atas dasar ke Tuhanan. Sistem upah tersebut mempunyai pertanggungjawaban ke Allah SWT yang dipertanggungjawabkan di akhirat. Penetapan pemberian upah pada Sodaqo Permata Mart tetap melandaskan dengan ilmu dan akhlak. Akhlak merupakan urat nadi dan daging kehidupan Islami. Upah dalam Islam secara umum masuk dalam *ijarah*. Kata *ijarah* berasal dari *Al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* menurut bahasa yaitu *al-‘iwadl* yang artinya dalam bahasa Indonesia ialah ganti dan upah. Menurut Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *Fiqh Syafi’i* yaitu “*ijarah* berarti upah-mengupah. Dan menurut Kamaludin A. Marzuki penerjemah *Fiqh Sunnah* karya Sayyid Sabiq menerangkan *ijarah* dengan sewa menyewa.”<sup>41</sup>

Allah Ta’ala berfirman (QS. Ath Tholaq: 6) :

أُجُورَهُنَّ فَآتُوهُنَّ لَكُمْ أَرَضَعْنَ فَإِنْ

Artinya: kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.<sup>42</sup>

Dalam ayat ini dikatakan bahwa pemberian upah itu segera setelah selesainya pekerjaan.

<sup>41</sup>Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h. 113.

<sup>42</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*....., h 207

Dalam hadis *HR. Ibnu Majah* juga menjelaskan:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجْرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: *Dari 'Abd. Allah ibn Umar katanya: Rasulullah SAW bersabda,*

*“berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”.*

(HR. Ibn Majah).<sup>43</sup>

Dasar yang digunakan Rasulullah dan Khulafatur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penetapan upah pekerja tidak berlebih-lebihan atau proporsional dan tidak terlalu kecil. Tujuan utama pemberian upah yaitu agar para pekerja atau pegawai dapat memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka secara layak berkecukupan. Sehingga mereka terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya (tidak korupsi). Khalifah Umar r.a, mendorong pegawainya untuk tidak terlalu hemat atas dirinya (kikir), namun mereka harus memiliki kehidupan mulia layaknya kebanyakan masyarakat, tanpa harus berlebih-lebihan (israf) atau kikir, sebagaimana Khalifah Ali Bin Abi Thalib r.a, memberikan wasiat kepada Gubernur untuk adil dalam memberikan upah kepada pegawainya, dan tetap dalam pengawasan Khalifah Ali r.a, karena upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan kerjanya akan menjadi kekuatan pekerja untuk memperbaiki diri. Selain itu menjauhkan diri mereka untuk melakukan tindak korupsi dengan kekuasaan yang dimiliki dan bisa dijadikan sebagai dasar bukti apabila pegawai melakukan pertentangan ataupun

---

<sup>43</sup> Muhammad Bin Yazid Bin Majah, *Sunan Ibn Majah*.....h.816.



mengingkari amanahmu. Dalam hukum Islam ,akad antara pengusaha dan pegawai atau pekerja harus memenuhi syarat yang telah ditentukan dalam syari'at Islam dan batasan upah yang besarnya upah harus tepat waktu saat pemberian upah kepada pekerja.

Berdasarkan beberapa Firman Allah di dalam Al-Quran (*QS. at-Thalaq: 6*) dan Sabda Rosululloh tersebut diatas maka penetapan upah yang terdapat pada Sodaqo Permata melakukan sistem pemberian upah dengan memperhatikan faktor-faktor :

1. Pemberian upah dibawah UMR tersebut diberikan sesuai kesepakatan atau akad secara tertulis antara pemberi upah dengan penerima upah.
2. Pemberian upah dibawah UMR tidak terlalu kecil dan tidak terlalu besar kepada pegawai dan dibayarkan tepat waktu sesuai dengan akad yaitu setiap tanggal 25 . Dan apabila tanggal 25 tersebut tanggal libur ,maka upah dibayarkan sebelum tanggal 25.
3. Pemberian upah dibawah UMR tersebut telah dilakukan survey terlebih dahulu mengenai tingkat indek biaya hidup pegawai sehingga pegawai dengan upah tersebut berkecukupan dan layak. Survey megenai kelayakan biaya hidup pegawai perbulan meliputi :

a. Biaya makan perbulan sebesar	Rp. 1.500.000
b. Biaya Transport	Rp. 300.000
c. Biaya perlengkapan mandi & Cuci& Listrik	<u>Rp. 200.000</u>
Total Biaya Hidup Pekerja Perbulan	Rp. 2.000.000

Dari hasil survey tersebut maka dengan penerimaan upah pegawai sebesar Rp. 3.191.667,- perbulan dari Sodaqo Permata Mart, pegawai masih dapat menyisihkan uang sebesar Rp. 1.191.667,- Dan setiap bulan pegawai akan dapat menyisihkan lebih dari Rp. 1.191.667,- dikarenakan setiap bulan akan menerima uang hasil lembur. Dan setiap 3 bulan akan menerima insentif hasil dari kinerja yang besarnya ditentukan oleh manajemen perusahaan.

4. Dalam wawancara dan pengisian kuestionare terhadap pegawai Sodaqo Permata Mart bahwa :

- a. Penghasilan yang telah diberikan Sodaqo Permata mart telah mecukupi kebutuhan hidup dan terdapat kenyamanan dalam bekerja.
- b. Pegawai merasa bersyukur bekerja ditempat Sodaqo Permata Mart karena merasa tempat kerja dekat dengan lokasi rumah selalu diperhatikan mengenai kesejahteraan.
- c. Pembayaran gaji tidak pernah terlambat serta selalu diberikan waktu untuk melakukan sholat secara bergantian. Dan saat melakukan ibadah puasa diberikan makanan untuk berbuka puasa.

Berdasarkan hasil penelitian dan kita tinjau secara hukum Islam dalam pemberian Upah dibawah UMR pada Sodaqo Permata Mart menurut hukum Islam maka telah memenuhi syariat hukum Islam yaitu:

1. Terdapat akad dikedua belah pihak antara pegawai dan pemberi kerja.
2. Gaji atau upah diberikan tepat waktu.
3. Penghasilan yang diperoleh telah mencukupi kebutuhan yang layak
4. Adanya kenyamanan dalam bekerja

##### 5. Tidak terdapat paksaan.

Hal tersebut diatas dalam menjalankan pemberian upah atau gaji pegawai Sodaqo Permata telah sesuai dengan sistem pengupahan dalam Islam dengan dasar seperti dalam sebuah hadis- hadis sebagai berikut :

Didalam *HR. Abdurazak*, dari *Abu Said Al-Khudri r.a*, bahwa *Nabi Saw* pernah bersabda :

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

Artinya: *“Barang siapa mencariseseorang untuk mengerjakan sesuatu, hendaklah menyatakan kepadanya berapa upahnya”*.

Dalam hadis *H.R. Ibnu Majah* juga dipertegas mengenai harus adanya perjanjian antara pemberi kerja dengan penerima upah seperti halnya Rasulullah bersabda berkata bahwa :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: *Dari 'Abd. Allah ibn Umar katanya: Rasulullah SAW bersabda, “berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”*.

(HR. Ibn Majah).<sup>44</sup>

Atas dasar hadis-hadis tersebut diatas dihubungkan dengan penelitian pada Sodaqo Permata Mart dalam kaitannya pemberian upah dibawah Upah Minimum Regional (UMR) telah sesuai dengan sistem pemberian upah secara hukum Islam.

<sup>44</sup>Muhammad Bin Yazid Bin Majah, *Sunan Ibn Majah*.....h.816.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai ANALISIS HUKUM ISLAM TENTANG PENETAPAN UPAH DIBAWAH UMR Pada SODAQO PERMATA MARTBEKASI maka dapat disimpulkan bahwa penetapan upah pada Sodaqo Permata Mart sesuai dengan Hukum

Islam dengan melihat beberapa hasil penelitian yang peneliti lakukan sebagai berikut:

1. Sistem penetapan upah pada Sodaqo Permata telah memperhatikan mengenai kelayakan hidup pegawai yang berkecukupan dan masih dapat menyisihkan uang hasil upah yang diberikan. Hal ini dengan dilakukan survey mengenai kebutuhan pegawai setiap bulan. Dan dalam penetapan upah disamping diberikan gaji pokok juga diberikan tunjangan makan, tunjangan transport, serta diberikannya insentif.
2. Penetapan pemberian upah pegawai Sodaqo Permata dibawah UMR dengan masih berlandaskan ilmu dan akhlak serta layak untuk kebutuhan hidup pegawai yang sesuai hukum Islam dengan cara akad serta dibayarkan sesuai dengan akad kedua belah pihak yaitu antara pemberi kerja dan penerima penghasilan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian pada Sodaqo Permata Mart maka peneliti memberikan masukan sebagai saran-saran kepada manajemen Sodaqo Permata Mart sebagai berikut:

1. Pegawai diberikan upah sesuai UMR apabila usaha telah menunjukan kemajuan.
2. Pegawai diberi kesempatan untuk dapat menanam saham sehingga rasa memiliki terhadap usaha besar dan berpengaruh terhadap kemajuan usaha maupun peningkatan hidup layak pegawai.



Abdul, Khakim. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti..2007

Amirudin dan Asikin, Zainal. *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2003.

Hadi, Ariesto Sutopo & Arief, Adrianus. *Analisa Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta. PT. Raja Grafindo. 2005.

Departemen Agama RI. Jakarta. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Penafsiran Al-Qur'an. 2014

Departemen Agama RI. Jakarta. *Al-Qur'an dan Terjemahan*

Gilarso. T. *Pengantar Ilmu Ekonomi-Bagian Makro*. Yogyakarta: Kanisius. 2003

- Jogiyanto.*Metode Penelitian Sistem Informasi*.Yogyakarta: Andi Offset. 2008.
- Kaufman.Bruce E dan Julie L. Hotckiss. 1999.*The Economic of Labor Markerts*.Yogyakarta: BPFE UGM
- Hakim, Lukman.Prinsi-Prinsip ekonomi Islam.Jakarta;Erlangga. 2012.
- Mardani.*ayat-ayat dan hadist ekonomi syariah*.Jakarta:Rajawali Pers. 2014.
- Muhammad.*Metode penelitian Ekonomi Islam*.Jakarta:Raja Grafindo Persada.2004.
- Sugiyono.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. 2008
- Sugiyono.*Metode Penelitian Bisnis*.Bandung: Alfabeta. 2013.
- Sukirno.sadono.*Makro Ekonomi Modern*.Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2000.
- Suharsimi Arikunto.*Metodelogi penelitian*.Yogyakarta: Bina Aksara. 2006.
- The Liang Gie.*Pengantar Filsafat ilmu*.Yogyakarta: Penerbit Liberty. 1999
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*.Jakarta: Visimedia. 2007
- Yusuf Qardhawi.*Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*.Jakarta.



